

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 21

นางสาวสุพิชา คณาใจ



MA

131600

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิชาชีพ -- มร 15249
ก.ร.ร.มหาสารคาม 1524

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เลขที่..... 266595
เลขทะเบียน..... 2.
เลขเรียกหนังสือ..... 370.1523 ส463ก 2566

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2566

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม




ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวสุพิชา คณาใจต์ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์)



กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)


กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ปองภพ ภูจอมจิตร)


กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


(อาจารย์อนุสรณ์ ภูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง : การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผู้วิจัย : นางสาวสุพิชา คณาใจด

ปริญญา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาทม

ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ระยะที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและครู จำนวน 308 คน ซึ่งได้จากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนก 0.29–0.67 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับน้อยและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 2) ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมมีค่า $PNI_{Modified} = 0.58$ 3) แนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า 3.1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมสถานศึกษาควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน ร่วมกันการร่วมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมมีค่านิยมร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียน 3.2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้มีการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนในกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ 3.3) ด้านภาวะ

ผู้นำร่วมสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการในการดำเนินงานเพื่อประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมรับผิดชอบการเรียนรู้เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ 3.4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพควรส่งเสริมให้ครูมีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรในความพยายามที่จะปรับปรุงโรงเรียนโดยแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหารในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน 3.5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตรควรมีการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้ทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรมีการจัดโครงสร้างและสร้างโอกาสอย่างหลากหลาย 3.6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนควรสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมภาระงานที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นปราชญ์ชาวบ้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชน มาสนับสนุนการดำเนินการของ PLC ตามบริบทชุมชนและการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

คำสำคัญ: กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : The development of operational guidelines of professional learning community in educational institutions within primary educational service area office Kalasin Area 2.

Author : Ms.Supicha Kanajod

Degree : Master of Education (Educational Administration)
Rajabhat Maha Sarakham University

Advisors : Associate Professor Dr.Kritkanok Duangchatom

Year : 2022

ABSTRACT

The research aimed to study comparative and study operational guidelines of professional learning community in educational institutions within primary educational service area office Kalasin Area 2. The research was divided into 2 phases. The first phase was to study and compare real condition and desirable condition. The sample of the research was 308 administrators and teachers selected by table of Krejcie and Morgan. Research instrument was 5 point rating scale questionnaire with 0.29-0.67 discrimination and 0.93 reliability. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was test by t-test and F-test (one way ANOVA). The second phase was to study operational guidelines of professional learning community. The target group was 9 educational qualifications. Research instrument were interview form. Data were analyzed by content analysis. The result showed that: 1) The current real condition of operational guidelines of professional learning community in schools within primary educational service area office Kalasin Area 2 in overall was in low level; the desirable condition was in high level; 2) Ordering needs index in operation of professional learning community in schools within primary educational service area office Kalasin Area 2 in overall had $PNI_{Modified} = 0.58$ 3) The differences of condition and size of educational institutions had opinion toward operational guidelines of professional learning community in educational institutions within primary educational service area office Kalasin Area 2 in overall was indifferences. 4) Operational guidelines of professional learning community in educational institutions within primary educational service area office Kalasin Area 2 found that 4.1) shared vision: The schools should share and define explicit profession ideological

vision; create cultural teamwork and had the same value toward classroom management. 4.2) Teamwork: the school should support learning activities that focused on teaching development. The schools should share and collaborate with inside and outside connection to share successful activities. 4.3) Shared leadership: the school should encourage teachers to participate in educational activities operations to collaborate with stakeholders in order to evaluate performance and classroom management effectively. 4.4) Learning and professional development: the school should encourage teachers to have kind relationship with schools and try to improve the schools by share idea with administrators in order to solve problem's students learning outcomes. 4.5) Friendly community: teachers should work collaboratively to search for knowledge, skills and techniques in order to apply to teaching methodologies in schools. 4.6) Community support structure: the schools should encourage participations of stakeholders, support members of professional communities by adopting folk wisdom, village sage, learning resources in communities, support operation of professional learning community according to community context and create atmosphere of learning and live happily together.

Keywords: Professional Learning Community

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาทอม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร พลหาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และ ดร.ปองภพ ภูจอมจิตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทัศน์ วงศ์กระบอกถาวร ผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา ดร.ประสงค์ สกุลซึ่ง ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย และนางพรทิพย์ สามารถ ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารจัดการการศึกษาที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือและให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนได้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพสำหรับ การวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารและครูผู้ทำหน้าที่ในการสอนในสถานศึกษาที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนครบทุกฉบับ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ที่กรุณาให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จนทำให้การวิจัยทั้ง 2 ระยะประสบผลสำเร็จอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และอาจารย์ตลอดจนญาติพี่น้องที่ให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนมาโดยตลอดคุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอนให้มีความรู้มีสติปัญญาส่งผลให้ผู้ศึกษาค้นคว้าประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน

นางสาวสุพิชา คณาใจ

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อุรสา พรหมทา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์แก่ผู้วิจัยจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ผู้วิจัยจึง ขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี ประธานคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง และ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาต กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้คำปรึกษาชี้แนะ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้ วิทยานิพนธ์ถูกต้องสมบูรณ์ขึ้นขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร ปรีเอี่ยม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นลินรัตน์ อภิชาติ ดร.นพดล ชูลิจันทร์ ดร.สุวรรณ บัวพันธ์ และนายมานิตย์ คำงาม ผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือให้ถูกต้อง ขอขอบพระคุณ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องในการเข้าร่วมประชุมเพื่อวิพากษ์ตรวจสอบให้คำแนะนำทำให้งานวิจัย สมบูรณ์ขึ้นขอขอบพระคุณผู้ปกครองนักเรียนผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลยและศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น ทุกท่านที่ให้ข้อมูลและให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ ประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ที่มี คุณค่ายิ่งในการศึกษาระดับปริญญาเอก ขอขอบพระคุณ คณะครูนักสหวิชาชีพนักเรียนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการวิจัยครั้งนี้ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา ปริญญาเอกหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตที่ดูแลและเป็นกำลังใจในการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

ท้ายที่สุดที่เป็นพลังใจที่สำคัญ ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการศึกษาจนสำเร็จคือนายประสาธ อิงภู นางคุณ อิงภูและนางบัวทอง สายโน บิดา มารดา พี่สาวคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอขอบเป็น เครื่องสักการบูชาพระคุณของบิดามารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นายภัทรนันท์ อิงภู

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	9
2.1 แนวคิดการบริหารการศึกษา	9
2.2 แนวคิดการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	17
2.3 แนวคิดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	32
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	57
2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	63
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	66
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	76
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	77
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานกิจกรรม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	78

หัวเรื่อง	หน้า
ระยะเวลาที่ 2 ศึกษาแนวทางการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2	85
บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย	92
ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานกิจกรรม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	92
ระยะเวลาที่ 2 ศึกษาแนวทางการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2	116
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	131
5.1 สรุป	131
5.2 อภิปรายผล	133
5.3 ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม	138
ภาคผนวก	146
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	147
ภาคผนวก ข คุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	168
ภาคผนวก ค หนังสืออนุเมัติ	173
ภาคผนวก ง ภาพประกอบการวิจัย	186
การเผยแพร่งานวิจัย	192
ประวัติผู้วิจัย	193

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบของกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	43
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	79
3.2	รายละเอียดผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน	86
3.3	สรุปขั้นตอนการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	90
4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	93
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	95
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	96
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	98
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม	100
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	102

ตารางที่	หน้า
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	104
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	106
4.9 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	108
4.10 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	108
4.11 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	109
4.12 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม	111

ตารางที่

หน้า

<p>4.13 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานศึกษา ขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเรียนรู้และ การพัฒนาวิชาชีพ</p>	<p>112</p>
<p>4.14 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานศึกษา ขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร</p>	<p>113</p>
<p>4.15 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานศึกษา ขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน</p>	<p>115</p>
<p>4.16 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานศึกษา ขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน</p>	<p>129</p>
<p>ข.1 ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและ สภาพที่ควรจะเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2</p>	<p>175</p>
<p>ข.2 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและ สภาพที่ควรจะเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2</p>	<p>179</p>

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	76
3.1 ระยะเวลาวิจัยขั้นตอนดำเนินการและผลที่คาดหวัง	77
ง.1 สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนหัววังวิทยาการ นายวิวัฒน์พงษ์ พัทโท.....	187
ง.2 สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ นายฉลาด ศรีจุลฮาด	187
ง.3 สัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 นางสาวรัตติยา ภูมิสายตร	188
ง.4 สัมภาษณ์รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 นายเสกสรร เขียวไกร	188
ง.5 สัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 นางสาวนุชนารถ ภูมาศ	189
ง.6 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ นางพรทิพย์ สามารถ	189
ง.7 สัมภาษณ์ครูผู้จัดการเรียนโรงเรียนโคกประสิทธิ์วิทยาการ นายจักรพันธ์ นาทองไชย	190
ง.8 สัมภาษณ์รองคณบดีงานนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิกลิ่น	190
ง.8 สัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นายยงยุทธ พรหมแก้ว	191

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ว่าจะเป็นสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมการศึกษาอีกทั้งสังคมโลกที่เชื่อมโยงกันทั้งด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผลให้ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ถูกกระจายไปอย่างรวดเร็วขอบเขตก่อให้เกิดสังคมที่เปิดกว้างทุกชนชาติสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วกว่าที่เคยเป็นมาแต่ในขณะเดียวกันก็ทำให้สังคมโลกยุคปัจจุบันก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็น “สังคมแห่งการเรียนรู้” ส่งผลให้คนสังคมจำเป็นต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, น. 6-29) ได้กำหนดทิศทางการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งเป็นกรอบทิศทางการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ซึ่งจะเริ่มดำเนินการในปี 2560 จะเป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทั้งที่อยู่ในกระทรวงศึกษาธิการและนอกกระทรวงศึกษาธิการได้นำไปเป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยตั้งแต่เกิดจนตลอดชีวิตให้บรรลุผลตามเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผนคือการมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการศึกษาเพื่อการทำงานและสร้างงานได้ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความเป็นพลวัตภายใต้สังคมแห่งปัญญา (Wisdom-Based Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Lifelong Learning Society) และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Supportive Learning Environment) เพื่อให้พลเมืองสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 15 ปีข้างหน้าแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 สอดคล้องกับแผนการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ที่ระบุนโยบายที่มีหน้าที่ดำเนินการให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลตามความถนัดความต้องการและความสนใจเพื่อให้มีอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข โดยการให้การศึกษาและการเรียนรู้ที่ครอบคลุมคนทุกช่วงให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะคุณลักษณะ

สมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัยจึงเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งในการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยในปัจจุบันยังมีข้อจำกัดและอุปสรรคที่สำคัญคือปัญหาด้านบุคลากรครูซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้การศึกษามีการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้นและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศอีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาดังกล่าวจะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาคุณภาพของครูซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้เรียน (วีระยุทธ ชาติตะกานัญญ์, 2556, น. 36) โรงเรียนจำเป็นต้องส่งเสริมบุคลากรของตนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities) โดยให้ครูรวมตัวกันเรียนรู้จากการพัฒนางานประจำของตนการเรียนรู้ขณะปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ทิศนา แคมมณี, 2557, น. 24) ดังนั้นการบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จภายใต้ข้อจำกัดและอุปสรรคต่าง ๆ นั้นประการสำคัญ คือการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยจะต้องคำนึงถึงการปรับตัวให้สอดคล้องตามภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งหมายถึงการพัฒนาคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, น. 32)

การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืนโดยเฉพาะปัจจุบันนี้ที่มีการแข่งขันทางการศึกษาด้วยระบบคุณภาพและมาตรฐานสากลจากการศึกษางานวิจัยในประเทศไทยพบว่าเริ่มมีการนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาและแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยเนื่องจากการจัดการศึกษาไทยมีคุณลักษณะตามตัวบ่งชี้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้ทำการศึกษาโดยนักวิจัยต่างประเทศทุกประการ (ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553, น. 12) อีกทั้งสามารถพัฒนาโรงเรียนและส่งเสริมทักษะการคิดของครูและนักเรียนอันนำไปสู่การสร้างสรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมทางการเรียนการสอนแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กวิสรา ชื่นอรุรา, 2557, น. 25) ดังนั้นการบริหารโรงเรียนโดยการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลแต่อย่างไรก็ตามพบว่ามีงานวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับการศึกษาการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น้อยมากซึ่งการบริหารโรงเรียนโดยการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาในสภาพสังคมปัจจุบันที่มุ่งเน้นการแข่งขันด้วยระบบคุณภาพและมาตรฐานสากลผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการโดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยศึกษา

การดำเนินในแต่ละโรงเรียนว่ามีสภาพการการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในให้ครูเกิดการพัฒนาทางวิชาชีพมีความตระหนักในการบริหารจัดการด้าน พัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นไปในทิศทางที่จะทำให้ครูมีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น กำหนดกลยุทธ์และทิศทางที่เหมาะสม โดยการพัฒนาขีดความสามารถของครูผู้มีความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการจัดทำกลยุทธ์เพื่อการดำเนินงานสู่ความเลิศ (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, 2555, น. 32)

จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2, 2561, น. 33) ได้มีการขยายผลมีประสิทธิภาพสูงสุดสู่สถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษาในระดับกลุ่มเครือข่ายพัฒนาวิชาการขึ้น และกำหนดให้พัฒนาสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งแห่งเป็นต้นแบบการดำเนินงาน PLC และให้ส่งตัวแทนคณะกรรมการขับเคลื่อนระดับกลุ่มเครือข่าย ๆ ละ 4 คน ตัวแทนจาก โรงเรียนที่จะพัฒนาเป็นต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนละ 10 คน เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่สถานศึกษาให้สามารถขยายผลแก่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงานและร่วมกันวางแผนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาให้ได้ประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไปซึ่งผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะครูเป็นอย่างมากตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560 เป็นต้นมาแต่จากระยะเวลาที่ผ่านมามีเกือบ 1 ปีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็ยังมีปัญหามาตามลำดับครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำ PLC ขาดที่ปรึกษา ไม่มีตัวอย่างให้ศึกษานอกจากนั้นยังพบอีกว่าครูมีความคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการทำ PLC กล่าวคือ ครูมีความคิดคาดเคลื่อนว่านโยบายก็เปลี่ยนก็ไม่ต้องทำ PLC มีครูปฐมวัยคนเดียวในโรงเรียนไม่รู้ว่า จะเข้ากลุ่มกับใครและที่สำคัญคือไม่เห็นมีใครที่โรงเรียนทำกันเลยนับว่าเป็นปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายตามนโยบายของทางราชการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำองค์กรซึ่งเป็นกลไกหลักสำคัญในการบริหารโรงเรียนและผู้นำของโรงเรียนรวมทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนและมีการดำเนินงานสร้างองค์ความรู้แก่ชุมชนวางแผนพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้พัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (กรองทิพย์ นาควิเชตร, 2560)

ด้วยความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยเริ่มต้นจากศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูและศึกษาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ทราบข้อมูลสารสนเทศมาเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.4.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 1,389 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,559 คน

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 274 คน รวม จำนวน 308 คน การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางจิจีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1986, p. 345) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (ไพศาล วรรค, 2560, น. 93)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาสาระที่นำมาใช้ในการศึกษาคำดำเนินงานกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากการสังเคราะห์แนวคิดของ McMillan and Chavis (1986, p. 182), Hargreaves (2003, p. 44), Sergiovanni (2004, p. 99), Stoll, et al. (2006, p. 123), Hord (2008, p. 815), Martin (2011, p. 63), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 21), สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (2554, น. 21), วิจารย์ พานิช (2556, น. 56), ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556, น. 26), จุลลศรีชะโคตร (2557, น. 35) และสำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 27) มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่ในการศึกษาวิจัย คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 143 โรงเรียน

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2563

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ศึกษาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และนำไปจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายและได้กำหนดคุณสมบัติกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1.4.5 ขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย

รวมทั้งสิ้น 9 คน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.4.5.1 ผู้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา จำนวน 3 คน

1.4.5.2 ผู้ปฏิบัติ จำนวน 3 คน

1.4.5.3 นักวิชาการผู้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานด้านกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำนวน 3 คน (รายละเอียดเสนอไว้ในบทที่ 3)

1.4.6 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาสาระที่นำมาใช้ในการศึกษาคำเนินงานกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

1.4.7 ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา

พื้นที่ในการศึกษาวิจัย คือ สถานที่ที่ผู้ทรงคุณวุฒิปฏิบัติงานได้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1, 2 และมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

1.4.8 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกันกับนิยามคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดความหมายของนิยามคำศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการร่วมกันสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ในการทำงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียน มีภาวะผู้นำครูที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และผล

การปฏิบัติงานซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความรู้ความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นโดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันคือผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนโดยจะมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) 5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง เป้าหมายและแนวทางร่วมกันเป็นทั้งเป้าหมายปลายทางระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันเป็นเข็มทิศในการขับเคลื่อนที่มีทิศทางร่วมกันมีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มีแผนการปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีที่มุ่งสู่จุดหมายที่ชัดเจนสมเหตุสมผลภายใต้ระยะเวลาที่แน่นอน

ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์แบบมีวิสัยทัศน์มีการระดมความคิดและวางแผนร่วมกันจนบรรลุเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีมมีความเข้าใจกันมีข้อตกลงและตัดสินใจร่วมกันมีการลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกันมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจนร่วมกันออกแบบการสอนที่เหมาะสมต่อสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงและมีการร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) หมายถึง มีลักษณะที่สามารถทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ มีความเป็นผู้นำในทุกด้านจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมุ่งมั่นสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วมมีความสามารถในลงมือทำงานร่วมกันอดทนต่อแรงกดดันภายในและภายนอกมีความเมตตากรุณาและช่วยเหลือเกื้อกูลมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่นมีการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจทั้งกันและกันให้กับสมาชิกมีการสร้างบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจมีการประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างมีความสามารถมีการระดมความคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) หมายถึง การลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกร่วมกันอย่างมีความสุขมีความคิดเห็นในแนวทางเดียวกันต่อการทำงานมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นการเรียนรู้จากจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในเพื่อเพิ่มวุฒิภาวะความเป็นครูที่สมบูรณ์ค้นคว้าริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอผลจากการพัฒนาจะส่งผลให้มีจิตที่เติบโตด้วยความรักความเมตตากรุณาต่อศิษย์สามารถปรับและเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการที่หลากหลายได้ตีมากขึ้น

ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) หมายถึง การมุ่งเน้นการเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันมีความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกันและมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร มีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียนลดความโดดเดี่ยวต่อการปฏิบัติงานสอนของครูโดยยึดหลัก พรหมวิหาร 4 เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตของตนเอง และชุมชน

โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) หมายถึง ลักษณะของการลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการมาเป็นการใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์มีการดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืนสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีการพัฒนา ความรอบรู้ของสมาชิกร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่องมีการจัดส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และมีการทำงานเป็นทีมร่วมกันระหว่างองค์การกับชุมชน

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 จำนวน 416 โรงเรียน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการของโรงเรียนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ครูวิชาการ หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทราบปัญหาการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1.6.2 ทราบถึงความแตกต่างการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1.6.3 เป็นสารสนเทศเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาปรับปรุงการวางแผน การดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และสถานศึกษาอื่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อนำมาใช้ใน การบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาอันจะส่งผลต่อคุณภาพ ของนักเรียนระดับประถมศึกษาต่อไป

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษา เรื่องการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ จากตำราเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. แนวคิดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดการบริหารการศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

กิติมา ปรีดีดิลก (2552, น. 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จัดดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษาได้แก่โรงเรียนหลักสูตรครูนักเรียนวัสดุอุปกรณ์ตำราเรียนและอาคารสถานที่ เป็นต้น

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2552, น. 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน นับแต่บุคลิกภาพความรู้ความฉลาดเจตคติพฤติกรรมคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2554, น. 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง การทำให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครูภายใต้ค่าใช้จ่ายที่ดำเนินการโดยรัฐโดยให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุดและได้กล่าวถึงการบริหารการศึกษานัยหนึ่งว่าหมายถึงการใช้อิทธิพล

(Influencing) ต่อคนกลุ่มหนึ่งนั่นก็คือนักเรียนเพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด โดยการใช้กลุ่มคนกลุ่มที่สองซึ่งได้แก่ครูในฐานะตัวแทน (Agent) ดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ

นพพงษ์ บุญจติราดุลย์ (2554, น. 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพความรู้ความสามารถพฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554, น. 51) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารการศึกษาคือ กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กเยาวชนประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านเช่นความสามารถทัศนคติพฤติกรรมค่านิยมหรือคุณธรรมทั้งในด้านการสังคมการเมืองและเศรษฐกิจเพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผนและได้กล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการบริหารการศึกษาคือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพความรู้ความสามารถพฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลเพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

จากความหมายของคำว่าบริหารการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความหมายถึง การทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคน เช่น ครู ชุมชน นักเรียนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กเยาวชนประชาชนหรือสมาชิกของสังคมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.2 ขอบข่ายการบริหารการศึกษา

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2554, น. 17) ได้กล่าวว่าขอบข่ายของงานบริหารการศึกษามี 8 ประการ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน 2) การบริหารกิจการนักเรียน 3) การบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน 4) การบริหารงานบุคลากร 5) การบริหารพิเศษต่าง ๆ 6) การจัดโครงสร้างหน่วยงาน 7) การดูแลอาคารสถานที่และบริเวณ 8) การบริหารธุรการและการเงิน

सनานจิตร สุนทรทรัพย์ (2553, น. 69-70) ได้กล่าวในการบริหารและการจัดการที่ดีเป็นการบูรณาการส่วนที่ดีของแนวคิดต่าง ๆ ทางการบริหารเพื่อมาปรับใช้ในบริบทขององค์การทางการศึกษาโดยกำหนดกรอบในการนำเสนอให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญ 5 ประเด็น ดังนี้

1. การกำหนดจุดหมายผลที่คาดหวังหรือภาพความสำเร็จของการบริหารการจัดการที่ดี
2. กระบวนการบริหารและการจัดการที่ดี
3. ทฤษฎีการที่จำเป็นสำหรับการบริหารและการจัดการที่ดี
4. ระบบควบคุม
5. ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารและการจัดการ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2554, น. 41-43) ได้วางขอบข่ายของการบริหารการศึกษาไว้ 5 ขอบข่าย คือ

1. การผลิต (Production) หมายถึง กิจกรรมพิเศษหรืองานที่ทางองค์กรได้จัดตั้งขึ้นในทางการศึกษา หมายถึง การตระหนักถึงเป้าหมายของการศึกษาซึ่งได้ถูกจัดตั้งขึ้นโดยสังคม (Society) ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงแปรเป้าหมายของการศึกษาแก่บุคลากรทางการศึกษา (Product of Education) ในรูปแบบและลักษณะที่พึงประสงค์

2. การประกันถึงการใช้ผลผลิตจากประชาชน (Assuring Publicize) หมายถึง กิจกรรมและผลผลิตของการดำเนินงานขององค์กรสินค้าและบริการที่ได้ผลผลิตจะต้องเป็นที่ยอมรับจากประชาชนในการใช้และประโยชน์ที่จะได้รับเพราะประชาชนเป็นผู้จัดตั้งองค์กรจึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารการศึกษาที่จะต้องให้คำจำกัดความการดำเนินงานที่ต้องการเพื่อให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายเพื่อว่าผลผลิตสุดท้ายของการศึกษาจะได้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน

3. การเงินและการบัญชี (Finance and Accounting) หมายถึง การรับและการจ่ายเงินในการลงทุนในกิจกรรมขององค์กรการบริหารการศึกษายังเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินสำหรับการดำเนินงานในกิจการดำเนินงานกิจกรรมของเครื่องมือทางการศึกษา

4. บุคลากร (Personnel) คือ การกำหนดกรอบและการทำงานของนโยบายและกระบวนการในการสรรหาบุคคลและการดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลด้วยกันเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขวัญที่ดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กร

5. การประสานงาน (Coordination) เป็นกิจกรรมที่สำคัญของการบริหารการศึกษา เพราะจะเป็นการประกันถึงความสัมพันธ์ภายในที่ใกล้ชิดและการผสมผสานของกิจกรรมทั้งหมดขององค์กรเช่นบุคลากรการเงินและผลผลิตของผลที่พึงประสงค์ (Desired Result) การผสมผสานดังกล่าวไม่ใช่เฉพาะโครงสร้างขององค์กรเท่านั้นแต่รวมถึงเจตคติของบุคลากรด้วย

ภิญโญ สาธร (2555, น. 73-75) ได้มีความคิดเห็นว่าการบริหารการศึกษามีขอบข่ายครอบคลุม 5 ประเด็น (ดังนี้

1. Planning หมายถึง การวางแผนและกำหนดโครงการว่าจะทำอะไรทำอย่างไร มอบหมายให้ใครทำและจะทำเมื่อไหร่เพื่อใช้เป็นข้อปฏิบัติในการบริหารการศึกษา

2. Allocation หมายถึง การสรรหาบุคคลวัสดุอุปกรณ์และปัจจัยที่จำเป็นต้องใช้ในหน่วยงานที่วางแผนไว้

3. Stimulation หมายถึง การให้กำลังใจและบำรุงขวัญแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

4. Coordination หมายถึง การประสานงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสพบปะประชุมสัมมนาแสดงความคิดเห็นซักถามเรื่องของหน่วยงานในขอบเขตตามวัตถุประสงค์และความมุ่งหมาย

5. Evaluation หมายถึง การประเมินผลเพื่อเป็นการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานเพื่อทราบปัญหาข้อขัดข้องอันนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

จากความหมายของขอบข่ายการบริหารการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่างานการบริหารการศึกษาที่ดำเนินงานมานั้นแบ่งเป็น 6 งาน คือ การบริหารงานวิชาการการบริหารงานบุคคลการบริหารกิจการนักเรียนการบริหารงานธุรการการเงินการบริหารอาคารสถานที่และการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.1.3 หน้าที่ของการบริหารการศึกษา

ธีรรัตน์ กิจจักษ์ (2552, น. 17) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา 4 อย่าง คือ

1. การปรับปรุงส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาหรือการบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา
3. ความสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์
4. การบริหารอาคารสถานที่ ธุรการ การเงินและการให้บริการ

หวน พินธุพันธ์ (2554, น. 6-7) ได้หยิบยกบุคคลที่กล่าวถึงภารกิจทางการบริหารการศึกษาหรืองานบริหารการศึกษาไว้คล้ายๆ กันดังนี้

1. Smith, et at. ได้แบ่งงานของผู้บริหารการศึกษาไว้หลายประการด้วยกันคืองานวิชาการงานบุคคลงานกิจการนักเรียนงานการเงินงานอาคารสถานที่งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนงานธุรการ

2. นิสิตภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาได้จำแนกงานบริหารการศึกษา เช่น งานวิชาการงานบริหารบุคคลงานกิจการนักเรียนงานธุรการงานการเงินและบริการงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

จึงกล่าวได้ว่า ภารกิจในการบริหารการศึกษาหรืองานบริหารการศึกษาโดยทั่วไปจำแนกออกเป็นดังนี้ คือ การบริหารงานวิชาการการบริหารงานธุรการการบริหารงานบุคคลการบริหารกิจการนักเรียนการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

แคมเบลล์ (Campbell, et al. (2008, p. 227) ได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษาออกเป็น 6 ประการ คือ

1. การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน (School Community Relationships) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของชุมชนความต้องการของชุมชนการให้ข้อมูลของสถานศึกษาแก่ชุมชนบทบาทของสถานศึกษาในชุมชนและบทบาทขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชน

2. การบริหารหลักสูตรและการสอนหรือการบริหารงานวิชาการ (Curriculum and Instruction) การวางโครงการของการเรียนการสอนหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรของชาติ การจัดและการเลือกใช้สื่อการเรียนอุปกรณ์หลักสูตรและการประเมินผลการเรียนการสอน

3. การบริหารกิจการนักเรียน (Pupil Personnel) การจัดการเกี่ยวกับนักเรียนในเรื่องการจัดรูปองค์การของนักเรียนระเบียบและทะเบียนต่าง ๆ การจัดบริการให้แก่นักเรียนและการควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยของนักเรียน

4. การบริหารบุคลากร (Staff Personnel) งานนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลผู้บริหารต้องดูแลรับผิดชอบในเรื่องนโยบายการวิเคราะห์อัตราากำลังการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานการนิเทศงานและการประเมินผลประสิทธิภาพการสอน

5. การบริหารอาคารสถานที่ (Physical Facilities) หมายรวมถึง อาคารสถานที่ สนามวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษาผู้บริหารควรสนใจในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนอาคารสถานที่ การพัฒนาและบำรุงรักษาอาคารสถานที่วัสดุอุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอน

6. การบริหารการเงินและธุรการ (Finance and Business Management) มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการเรียนการสอนสิ่งที่ผู้บริหารควรจะทำให้ความใส่ใจได้แก่การทำงานงบประมาณการใช้จ่าย งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์และงานพัสดุ ครุภัณฑ์

จากที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า หน้าที่ หรือภารกิจของการบริหารการศึกษา ประเด็นหลัก ๆ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการการบริหารงานธุรการการบริหารงานบุคคลการบริหารกิจการนักเรียนการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนซึ่งถือว่าเป็นภารกิจหรือหน้าที่หลักที่สถานศึกษาต้องใช้ในการพัฒนางานและกระบวนการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.1.4 หลักการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายผู้บริหารต้องมีหลักการบริหารวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาได้วางหลักการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

รัชชัชย เปรมปรีดี (2553, น. 87–88) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเยาวชนประชาชนหรือสมาชิกของสังคมหนึ่ง ๆ ในทุก ๆ ด้านเช่นความสามารถเจตคติพฤติกรรมค่านิยมหรือคุณธรรมในด้านสังคมการเมืองเศรษฐกิจเพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในและนอกโรงเรียน

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2554, น. 39–40) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมมือกันการช่วยให้ตระหนักในเป้าหมายและวัตถุประสงค์การศึกษา การให้บริการสังคม การเข้าไปเกี่ยวข้องกับมนุษย์เช่นครูนักเรียนผู้ปกครองและประชาชนและให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลเหล่านี้การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุดสำหรับการศึกษาและวัตถุประสงค์ของมันโดยผ่านทางวิธีการของการจัดองค์การการสั่งการการอำนวยความสะดวกและปรับปรุงการทำงาน ทำให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ปราชนญา กล้าหาญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2555, น. 12–15) ได้กล่าวว่ากำหนดหลักการบริหารไว้ 9 ประการหรืออาวูททั้งเก้าประการของการบริหารการศึกษามีดังนี้ความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติการใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานความสามารถในการคาดคะเนและจัดทำแผนงานความสามารถในการจัดโครงสร้างและระบบงานในการจัดบุคลากรในหน่วยงานความสามารถในการอำนวยการบริหารการเป็นผู้นำการร่วมมือประสานงานการประชาสัมพันธ์และความสามารถในการจัดทำรายงานประเมินผลในการปฏิบัติงานความสามารถในการจัดควบคุมทรัพยากรค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2555, น. 14–16) ได้กล่าวว่าปัจจุบันการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชนนิยมใช้หลักการบริหารการจัการที่ดี (Good Governance) หรือนักวิชาการบางคนเรียกว่าหลักธรรมาภิบาลบ้าง หลักธรรมบ้างซึ่งเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดีที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ระเบียบดังกล่าวพยายามสะท้อนภาพการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรซึ่งเริ่มจากการเรียกร้องของธนาคารโลกให้ประเทศผู้กู้เงินกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีให้เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยประกันว่าผู้บริหารได้ดำเนินการบริหารด้านความรับผิดชอบและนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริงเป้าหมายดังกล่าวรวมไปถึงความรับผิดชอบการเปิดเผยโปร่งใสการมีส่วนร่วมหลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าวนี้ ได้ระบุหลักการไว้ 6 ประการสามารถใช้ได้ทั้งหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชน ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านี้โดยถือว่าเป็นการปกครองภายในกฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่การยึดมั่นความถูกต้องดีงามโดยร่วมกันธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักการนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจซื่อสัตย์อดทนมีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใสได้แก่การสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันในชาติโดยการปรับปรุงกลไกการทำงานองค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีกการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาความสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยแจ้งความคิดเห็นการได้สวนสาธารณะการประชารัฐการแสดงผลงานการกระทำของตน หรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลงานการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและการบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเยาวชนประชาชนหรือสมาชิกของสังคมหนึ่ง ๆ ในทุก ๆ ด้านและบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.5 กระบวนการบริหารการศึกษา

กระบวนการการบริหารเป็นแนวทางเทคนิคหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย มีผู้เสนอกระบวนการบริหารไว้ดังนี้

Gulick and Urwick (1973, pp. 47-48) ได้สรุปกระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ เรียกว่า “POSDCORB” ดังนี้

1. การวางแผนการดำเนินการ (P = Planning)
2. การจัดโครงสร้าง (O = Organizing)
3. การจัดบุคลากร (S = Staffing)
4. การวินิจฉัยสั่งการ (D = Directing)
5. การประสานงาน (Co = Coordinating)
6. การรายงาน การประชาสัมพันธ์ (R = Reporting)

7. การจัดงบประมาณ (B = Budgeting)

Robbins and Coulter (2003, p. 7) กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) ใน 5 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ ตลอดจนแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงาน

ด้านที่ 2 ด้านการจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การกำหนดภาระงานที่จะต้องปฏิบัติกำหนดบุคคลที่จะปฏิบัติ ตลอดจนวิธีในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 3 ด้านการสั่งการ (Commanding) หมายถึง การกำหนดให้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ล่วงหน้าในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 ด้านการให้ความร่วมมือ (Coordinating) หมายถึง การปฏิบัติงานโดยพร้อมเพรียงกันทุกฝ่าย และเป็นไปทิศทางเดียวกันในการดำเนินงาน

ด้านที่ 5 ด้านการควบคุม (Controlling) หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้การเสริมแรงเพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงาน

Bateman and Snell (2004, p. 405) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow) ภายใต้สมมติฐานดังนี้ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุดขณะความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ไม่มีวันสิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมที่ต้องการ

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตอนความสำคัญเรียงลำดับจากความต้องการขั้นพื้นฐานจนถึงความต้องการสุดยอด 5 ประการ คือ

3.1 ความต้องการทางกาย

3.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง

3.3 ความต้องการความรักและความต้องการทางสังคม

3.4 ความต้องการความสำเร็จ เกียรติยศ ชื่อเสียง

3.5 ความต้องการความสำเร็จตามความรู้สึนึกคิดและทางความสำเร็จการได้รับ

การยกย่องการเจริญเติบโตและความเจริญก้าวหน้าในงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ากระบวนการบริหารการศึกษา คือ วิธีการที่ผู้บริหารใช้ปฏิบัติการให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโดยการวางแผนการจัดองค์กรการจัดสรรคน การนำการปฏิบัติการควบคุมงานการรายงานผลการจัดสรรงบประมาณ

2.2 แนวคิดการบริหารการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.1 หลักการบริหารการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารหรือการจัดการใด ๆ ก็จะสามารถดำเนินไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหรือคุณลักษณะหลายประการเมื่อโลกและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเมื่อการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารและตัวผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเหตุการณ์ เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ได้กล่าวถึงและแบ่งระบบการศึกษาออกเป็น 3 รูปแบบ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2552, น. 1-2) ดังนี้

2.2.1.1 การศึกษาในระบบเป็นการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายวิธีการหลักสูตรระยะเวลาการวัดและประเมินผลที่ชัดเจนแน่นอน

2.2.1.2 การศึกษานอกระบบเป็นการจัดการศึกษาที่มีการยืดหยุ่นในจุดมุ่งหมายวิธีการและระยะเวลาส่วนหลักสูตรการวัดประเมินผล มีความชัดเจนแน่นอน

2.2.1.3 การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการจัดการศึกษาโดยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตัวเองตามความสนใจศักยภาพความพร้อมและโอกาส

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาแบบในระบบซึ่งจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษาแบ่งออกเป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียนและศูนย์การเรียนการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา 4 ด้าน คือด้านการบริหารทั่วไปด้านวิชาการด้านงบประมาณและด้านบุคลากรมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลและส่งเสริมสถานศึกษาในด้านนโยบายและแผนงานวิชาการและงบประมาณการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นต้นส่วนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจหน้าที่ในการวิเคราะห์จัดทำนโยบายและพัฒนาศึกษาของจัดตั้งงบประมาณพัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิจัดระบบประกันคุณภาพและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นต้นมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลและจัดทำสารสนเทศศึกษาวิเคราะห์วิจัยและจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับนโยบายแผนและมาตรฐานศึกษาของชาติจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดตั้งและจัดสรรทรัพยากรงบประมาณเงินอุดหนุนสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาวิเคราะห์จัดทำและพัฒนาหลักสูตรแกนกลางติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอแนวทางประสานบุคคลองค์กรที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดจนการดำเนินงานของเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550, น. 4)

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, น. 319) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารได้อย่างเบ็ดเสร็จมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะต้องดำเนินการให้สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความเข้มแข็งในการบริหารเพื่อให้การบริหารมีความคล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาผู้ปกครองชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติอีกทั้งต้องมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยนำระบบประกันคุณภาพมาบริหารอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่าการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาในระบบซึ่งจัดไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน มี 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไปด้านวิชาการด้านงบประมาณและด้านบุคลากรคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลและส่งเสริมสถานศึกษาในด้านนโยบายแผนงานวิชาการงบประมาณการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.2 ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป มีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, น. 79-100)

2.2.2.1 การบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากการบริหารวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดที่สำคัญถึงความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร

1) ความหมายของการบริหารวิชาการ

รุจิรุ ภู่อสาระ และจันทรานี สงวนนาม (2555, น. 56) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ และคณะ (2558, น. 5) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุดดังนั้นงานวิชาการในโรงเรียน จึงหมายถึง การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนตลอดจนการอบรมศีลธรรมจรรยาและความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถที่จะนำมาเลี้ยงชีพได้มีความสุขความพอใจตามมาตรฐานและสภาพความเป็นอยู่และช่วยเหลือแผ้วพื่อนบ้านและสังคมตามสมควร

วันชัย ตรีพงษ์ (2559, น. 11) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

กล่าวโดยสรุปการบริหารวิชาการ คือ การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาแหล่งเรียนรู้การนิเทศการศึกษาและ แนวทางการศึกษาการพัฒนาาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ แก่ชุมชนการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและการส่งเสริมและ สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2) ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 49) ได้แบ่งขอบข่ายของการบริหารงาน วิชาการไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ องค์กรอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ องค์กรอื่น ๆ
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การบริหารวิชาการในสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. งานแผนวิชาการ ได้แก่ การจัดทำโครงการสอน แผนการสอนและคู่มือประมวลการเรียนการสอนจัดทำข้อมูลสถิตินักเรียนจัดทำนำเสนอแนวนโยบายแนวการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจัดทำแผนการดำเนินงานจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการและอื่น ๆ

2. งานการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ จัดบริการการศึกษาสำหรับคนพิการผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ (มาตรา 10) ดำเนินการจัดการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยตามที่เห็นสมควร โดยให้ตอบสนองต่อนโยบายของชาติและความต้องการของท้องถิ่นเป็นสำคัญ (มาตรา 15) กำหนดคาบเวลาเรียนตามเกณฑ์ขั้นต่ำ กำหนด ปิดเปิดภาคเรียนของสถานศึกษา จัดตารางสอน จัดชั้นเรียน จัดครูเข้าสอน จัดสอนซ่อมเสริม และอื่น ๆ

3. งานการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน ได้แก่ จัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น (มาตรา 27 วรรค 2) เทียบโอนผลการเรียน จัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพประชุมอบรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาการสอนส่งเสริมให้ผู้สอนทำการศึกษาวិเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษา จัดหาและพัฒนาสื่อการสอนและให้บริการแก่ครู จัดหาวิทยากรและแหล่งประกอบการฝึกงาน จัดบริการห้องสมุด จัดมุมค้นคว้าศึกษาในห้องเรียน จัดห้องวิชาการสำหรับค้นคว้าของครูและอื่น ๆ

4. งานการวัดและประเมินผล ได้แก่ จัดการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียนความประพฤติการสังเกตพฤติกรรมการเรียนการร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน (มาตรา 26) ดำเนินการให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอันได้แก่การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายในโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเองอนุมัติการจบการศึกษาออกหลักฐานทางวิชาการ การทำทะเบียนวัดผลติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการและอื่น ๆ

5. งานอื่น ๆ ได้แก่ ให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ด้านวิชาการของสถานศึกษาประสานส่งเสริมและดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิการจัดการศึกษาของครอบครัวและชุมชน รณรงค์ให้เด็กทุกคนในพื้นที่บริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานนำเสนอการแต่งตั้งกรรมการหรืออนุกรรมการด้านวิชาการ

2.2.2.2 การบริหารงบประมาณ

1) ความหมายงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, น. 19) ได้ให้ความหมายงบประมาณคือแผนการใช้เงินเพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมดูแลการดำเนินงานได้อีกด้วย

ณรงค์ สัจพันโรจน์ (2559, น. 2) ได้ให้ความหมาย งบประมาณคือแผนเบ็ดเสร็จที่แสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่งแผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณบริหารกิจกรรมโครงการและค่าใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ย่อประกอบด้วยการกระทำ 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

1. การจัดเตรียม
2. การอนุมัติ
3. การบริหาร

วิศิษฐ์ กมลานนท์ (2559, น. 13) ได้ให้ความหมาย งบประมาณ คือการจัดทำงบประมาณการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

2.2.3 ขอบข่ายการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, น. 39) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงบประมาณในสถานศึกษานั้นต้องมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดการผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนโดยมีขอบข่ายการบริหารงบประมาณ ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, น. 18) ได้ศึกษาและจัดทำร่างการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งได้พิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาในด้านบริหารการเงินและพัสดุพิจารณาได้ดังนี้จัดทำแผนการใช้เงินการเก็บรักษาเงินจัดซื้อจัดจ้างตามแผนการใช้

จ่ายเงินการควบคุมและตรวจสอบจัดซื้อจัดจ้าง ให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารการเงินและพัสดุ ได้ มีรายละเอียดดังนี้

1. เก็บรักษาเงินบำรุงการศึกษาและเงินนอกงบประมาณได้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่
2. เลือกลงประเภทการฝากเงินบำรุงการศึกษาและเงินนอกงบประมาณ
3. ใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาและเงินนอกงบประมาณได้เต็มวงเงิน
4. เปลี่ยนแปลงแก้ไขรายการครุภัณฑ์
5. กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์
6. แต่งตั้งกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง
7. แต่งตั้งกรรมการควบคุมการก่อสร้าง
8. แต่งตั้งกรรมการตรวจการจ้าง
9. แต่งตั้งกรรมการตรวจรับพัสดุ
10. สั่งจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์
11. สั่งทำลายเอกสารที่ไม่เกี่ยวกับการเงิน

หน้าที่ของสถานศึกษาในด้านงบประมาณและการเงิน พอสรุปได้ ดังนี้

1. งานบริหารงบประมาณและการเงิน ได้แก่ จัดตั้งงบประมาณหรือจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินพิจารณานำเสนอเพื่อขออนุมัติแผนการใช้จ่ายเงินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาบริหารงบประมาณให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพติดตามรายงานผลการใช้งบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินตรวจสอบภายในเก็บรักษาเงินการเบิกจ่ายเงินประเภทต่าง ๆ ตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด (มาตรา 59 วรรค 4) อื่น ๆ

2. งานพัสดุครุภัณฑ์ได้แก่เปลี่ยนแปลงแก้ไขรายการครุภัณฑ์การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ จัดซื้อ จัดจ้างตามแผนงานการใช้จ่ายเงินมีอำนาจในการสั่งซื้อ สั่งจ้างเพิ่มขึ้น แต่งตั้งกรรมการจัดซื้อจัดจ้างแต่งตั้งกรรมการควบคุมการก่อสร้างแต่งตั้งกรรมการตรวจรับการจ้าง แต่งตั้งกรรมการตรวจรับพัสดุสั่งจำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์สั่งทำลายเอกสารที่ไม่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์การศึกษาจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ อื่น ๆ

3. งานด้านอื่น ๆ ได้แก่ ดำเนินการด้านกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ม.ปลาย) ระดมทรัพยากรจากองค์กรและสถาบันต่าง ๆ ในชุมชนและสังคมเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (มาตรา 58) อื่น ๆ

สรุปได้ว่าการบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการจัดทำและเสนอขอ งบประมาณจัดสรรงบประมาณตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาการบริหารการเงินบัญชีพัสดุและสินทรัพย์

2.2.3.1 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญดังนั้นต้องแสวงหาคนดีมีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นได้ทำงานได้อย่างดีที่สุด

1) ความหมายของการบริหารงานบุคคล

เสนาะ ตีเยาว์ (2557, น. 8) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ได้คนใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสมนั้นคือหน้าที่ทางการรับสมัครการคัดเลือกการฝึกอบรมการพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัยการให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

ธีรยุทธ พิงเทียร และ สุรพล สุขะพรหม (2558, น. 3) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึงการปฏิบัติงานเกี่ยวกับตัวบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าทำงานการเลือกคน การบรรจุแต่งตั้งการโอนการย้ายการฝึกอบรมการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่งการเลื่อนเงินเดือนการปกครองบังคับบัญชาการดำเนินการทางวินัยการให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว

พยอม วงศ์สารศรี (2559, น. 5) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลป์และกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

พนัส หันนาคินทร์ (2559, น. 18) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็นเมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่แน่ชัดในอันที่จะบำรุงรักษาตอบแทนพัฒนาประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงานและพิจารณาให้ออกจากงานตามวาระหรือด้วยสาเหตุอื่น เช่นไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ไม่ว่าจะด้อยความสามารถหรือการประพฤติไม่เหมาะสมก็ตาม

อุทัย ธรรมเตโช (2559, น. 14) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารต้องปฏิบัติตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือการวางแผนให้ได้มาซึ่งบุคลากรการสรรหาการบรรจุแต่งตั้งการพัฒนาการบำรุงรักษาการจูงใจการให้ค่าตอบแทนและการให้พ้นจากงานทั้งนี้เพื่อให้ทรัพยากรการบริหาร คือบุคลากรปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถและเต็มเวลาจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การวางไว้

สรุปได้ว่าการบริหารบุคคล หมายถึง การดำเนินการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการงานวินัย และการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

2) ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

อุทัย หิรัญโต (2555, น. 2) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในทางรัฐประศาสนศาสตร์ถือว่าคนเป็นทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญที่สุดการบริหารไม่ว่าจะเป็นราชการหรือองค์กรเอกชนมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยสำคัญอยู่อย่างน้อย 4 ประเภท คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า 4 MS ทรัพยากรทางการบริหารแต่ละประเภทมีความสำคัญอยู่ในตัวของมันเอง และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันจะขาดเสียอย่างใดอย่างหนึ่งหาได้ไม่ เช่น ไม่มีคนไม่มีวัสดุเราก็ไม่สามารถทำอะไรได้หรือแม้มีเงินมีวัสดุพร้อมหมดแต่ขาดคนผลงานก็ไม่เกิดขึ้นทั้งนี้เพราะถึงแม้องค์กรจะมีเงินหรือวัสดุทุ่มเทมหาศาลสักเพียงใดก็ตามแต่ทุ่มกำลังเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญเหนือทรัพยากรอื่นใด

ณัฐพันธ์ เขจรนันทร์ (2556, น. 20) ได้กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารงานบุคคลถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุดทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็มีสติปัญญาไม่เท่าคนส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้นหากคนไม่นำมาใช้ก็ไม่เกิดประโยชน์ แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้มีการศึกษามาตั้งแต่โบราณ เช่น หลักธรรมของพระพุทธศาสนาซึ่งกล่าวถึงการรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงานและความสามารถจึงจะก้าวหน้าปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ มีขนาดใหญ่ขึ้นและซับซ้อนมากขึ้นทำให้หลักการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญมากขึ้นนักบริหารงานบุคคลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์เพื่อจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีคุณภาพและทันสมัยอยู่เสมอ

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบุรณ์ (2556, น. 32) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารงานอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินวัสดุหรือวิธีการจัดการแต่องค์กรใดหรือหน่วยงานใดจะสามารถหาคนดีมีความรู้ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุดนั้นองค์กรใดหรือหน่วยงานนั้นต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดี

พยอม วงศ์สารศรี (2557, น. 6) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลสามารถสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้เจริญเติบโตเพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้คนที่มีคุณสมบัติ

เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรเมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวยอมทำให้องค์กรเจริญเติบโต

2. ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่ประเทศชาติถ้าการบริหารงานบุคคล
ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำ
ให้สังคมโดยรวมมีความเข้าใจดีต่อกัน

เสนาะ ตีเยาว์ (2557, น. 16) ได้กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารงาน
บุคคลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์
เพราะการบริหารงานบุคคลเปรียบเสมือนเป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าการบริหารงานใด ๆ
จำเป็นต้องอาศัยบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติถ้าหากได้คนที่ดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่
ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจในการทำงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหน่วยงานนั้นก็จะมี
บรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2558, น. 8) ได้กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารงาน
บุคคลว่าสภาพองค์กรในทุกวันนี้ นับว่าได้มีปัญหาลูกกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงใน
สภาพแวดล้อมเป็นอันมากซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในองค์กรโดยตรงการเปลี่ยนแปลง
ต่าง ๆ เท่าที่เห็นอยู่ในปัจจุบันทั้งส่วนที่เป็นเศรษฐกิจเทคนิควิทยาการและสภาพสังคมล้วนแต่เห็นได้
ชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคคลต้องมีความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก

สรุปได้ว่าในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหลาย “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรที่มี
ความสำคัญที่สุดเพราะคนเป็นผู้นำซึ่งทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ และทำให้ทรัพยากรนั้นเกิด
ประโยชน์ต่อหน่วยงานดังนั้นถ้าหน่วยงานมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจแล้วจะทำให้
ให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

3) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, น. 51) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงาน
บุคคลไว้ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. งานออกจากราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, น. 15) ได้ศึกษาและจัดทำร่างการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งได้พิจารณาอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. วางแผนอัตรากำลัง
2. สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร
3. จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร
4. พัฒนาบุคลากร
5. พิจารณาความดีความชอบและให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน
6. ส่งเสริมวินัยและดำเนินการทางวินัย
7. ปกครองบังคับบัญชาบุคลากร

เสนาะ ตีเขาวัว (2557, น. 24-30) ได้กล่าวว่าหน้าที่การบริหารงานบุคคลพิจารณาได้ใน 2 ส่วน คือ

1. หน้าที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ การริเริ่มและการกำหนดนโยบายทางด้านบุคลากรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานแก่ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรการให้บริการเกี่ยวกับงานบุคคลและการควบคุมการบริหารหรือการปฏิบัติงานทางด้านบุคคล

2. หน้าที่เกี่ยวกับบุคคล ได้แก่
 - 2.1 การวางแผนกำลังคน
 - 2.2 การจ้างงาน เช่น การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง เป็นต้น
 - 2.3 การโยกย้าย เลื่อนตำแหน่งและให้ออกจากงาน
 - 2.4 การอบรมและพัฒนา
 - 2.5 การบริหารค่าตอบแทน
 - 2.6 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
 - 2.7 ประโยชน์และบริการพนักงาน
 - 2.8 การรักษาระเบียบวินัย
 - 2.9 แรงงานสัมพันธ์
 - 2.10 การวางแผนจัดองค์กร
 - 2.11 การวิจัยงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2558, น. 3) ได้จำแนกขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย การย้าย การโอน การขอยืมตัวช่วยราชการ การขออนุญาตไปราชการ การลาศึกษาต่อ การฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ การลา การลาออก การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ บัตรประจำตัวข้าราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง

ลูกจ้างประจำ การปรับปรุงตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิการขอเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมรายการในสมุดประวัติหรือเพิ่มประวัติของข้าราชการการเกษียณอายุของข้าราชการการขอยกเว้นการเกณฑ์ทหารการดำเนินการเรื่องผู้ช่วยครูการแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งการขอเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ประกาศนียบัตรและเงินช่วยเหลือผู้อาวุโสการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์การขอกลับเข้ารับราชการการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและลูกจ้าง การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งผู้บริหารหัวหน้าสถานศึกษา เป็นต้น

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา คือ วางแผนอัตรากำลัง สรรหาบุคลากร บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรพัฒนาบุคลากร พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ส่งเสริมวินัยและดำเนินการทางวินัยที่ไม่ร้ายแรง มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากร ประมุขสถานศึกษาอนุญาตการลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อนของบุคลากรในสถานศึกษา อนุญาตการลาไปเข้ารับการอบรม ดูงานในประเทศ อนุญาตการลาศึกษาต่อในประเทศ พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากร การจัดองค์กรในสถานศึกษา พิจารณาให้ความเห็นและนำเสนอเกี่ยวกับการโอน ย้ายของบุคลากรในสถานศึกษา ปกครองบังคับบัญชาบุคลากรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับใบประกอบวิชาชีพตามที่ได้รับมอบหมาย จัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่างๆ ทางด้านบุคลากรในสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา (มาตรา 50) อื่น ๆ

2.2.3.2 การบริหารทั่วไป

การบริหารโรงเรียนมีภารกิจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการในหลายด้านเช่นด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลด้านกิจการนักเรียนด้านอาคารสถานที่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนด้านการจัดโรงเรียนงานสารบรรณ ฯลฯ การบริหารทั่วไปของโรงเรียนจะรวมงานด้านต่าง ๆ ไว้และกลายเป็นภารกิจหน้าที่ใหม่ขึ้นมา

1) ความหมายของการบริหารทั่วไป

สุรพันธ์ ยันต์ทอง (2556, น. 164, 199) กล่าวว่าการบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวกับเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนที่จำเป็นต้องปฏิบัติทั้งที่เป็นงานภายในและงานที่ติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจการไปได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างคล่องตัวยิ่งขึ้นอันที่จริงแล้วงานธุรการในโรงเรียนเป็นงานทุกชนิดที่ไม่ใช่งานสอนงานธุรการเป็นงานประจำที่ต้องทำอยู่ทุกวันไม่มีกำหนดเสร็จ ผู้ทำงานธุรการของโรงเรียนเปรียบเสมือนเป็นแม่บ้านของโรงเรียนนั้น

หวน พันธุ์พันธ์ (2558, น. 59) ได้กล่าวว่าการบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริการหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงเรียนทั้งในด้านงานสารบรรณงานการเงิน งานพัสดุงานอาคารสถานที่งานบุคคลและงานบริการทั่ว ๆ ไปเพื่อให้การดำเนินงานทุกอย่างใน โรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้จึงมักจะเรียกรวมว่าการบริหารงานธุรการการเงินและบริการ

พนัส หันนาคินทร์ (2559, น. 325) ได้กล่าวว่าการบริหารทั่วไป หมายถึง การบริการหน่วยต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือที่วางไว้แล้วโดย เหตุนี้จึงมักเรียกงานบริหารของสถาบันว่างานธุรการและบางครั้งเรียกผู้ช่วยครูใหญ่ที่ควบคุมงาน ธุรการว่าผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายบริหาร

สรุปได้ว่า บริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานธุรการงานเลขานุการคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการประสานและพัฒนาเครือข่าย การศึกษาจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรงานเทคโนโลยีสารสนเทศการส่งเสริมสนับสนุน ด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและบริหารทั่วไปดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมจัดทำ สำมะโนผู้เรียนรับนักเรียนส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาส่งเสริมงานกิจการนักเรียนประชาสัมพันธ์งานการศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษาประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะและงานที่ไม่ได้ระบุในงานอื่น

2) ขอบข่ายการบริหารทั่วไปการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, น. 64) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการ บริหารทั่วไปไว้ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน

11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย

12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

15. การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของ บุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

16. การประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

18. งานบริการสาธารณะ

19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

พณีส หันนาคินทร์ (2559, น. 355–357) ได้กล่าวว่าการบริหารงานในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 9 ประเภท คือ

1. งานสารบรรณ

2. งานการเงิน ได้แก่ งานควบคุมเก็บรักษาจัดทำงบประมาณการใช้จ่าย และหลักฐานการรับจ่ายเงิน

3. งานเกี่ยวกับการควบคุมวัสดุและครุภัณฑ์

4. งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณประจำปีได้แก่การตรวจสอบความต้องการที่จะใช้เงินประเมินความต้องการออกเป็นตัวเลขให้ใกล้เคียงความเป็นจริงปรับประมาณการจ่ายเงินให้เข้ากับเงินที่มีขออนุมัติใช้เงินตามงบประมาณที่จัดทำไว้ต่อผู้มีอำนาจตามลำดับ เป็นต้น

5. งานเกี่ยวกับการทะเบียนและการรายงานต่าง ๆ

6. งานเกี่ยวกับการดูแลรักษาอาคารสถานที่

7. งานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

8. งานด้านการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน

9. การบริหารงานบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับการสอน

สรุปได้ว่าการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ได้แก่

1. งานธุรการและสารบรรณ ได้แก่ ผลิตและจัดทำเอกสารการส่งและการรับเอกสารการเก็บรักษาและการยืมการทำลายเอกสารการออกระเบียบข้อบังคับคำสั่งของสถานศึกษา การประชุมครูและงานอื่น ๆ

2. งานทะเบียน สถิติและรายงาน ได้แก่ จัดทำทะเบียนสถิติครูและลูกจ้าง รายงานผลการเรียนของนักเรียนเป็นระยะ ๆ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษารายงาน

ข้อมูลผลการดำเนินงานหรือกิจการต่าง ๆ ต่อหน่วยงานที่กำกับดูแลและสาธารณชนเก็บรักษาข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียนอื่น ๆ

3. งานอาคารสถานที่ได้แก่งานวางผังบริเวณสถานศึกษาปรับปรุงและกำหนดแผนการใช้อาคารกำหนดมาตรการป้องกันอัคคีภัยภัยธรรมชาติและอุบัติเหตุภัยต่าง ๆ การรักษาความปลอดภัยส่งเสริมให้นักเรียนดูแลรักษาความสะอาดห้องเรียนและบริเวณสถานศึกษา

4. งานกิจการนักเรียนและบริการต่าง ๆ ได้แก่ ควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยแนะแนวทางการศึกษาและอาชีพให้คำปรึกษาจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรบริการอาหารกลางวันบริการด้านสุขภาพจัดหาทุนการศึกษาบริการด้านกีฬาและแหล่งพักผ่อนแก่เด็กเข้าเรียนการศึกษาภาคบังคับจัดบริการโฮตัทศนุปรกรณ์จัดบริการน้ำดื่มน้ำใช้จัดโครงการป้องกันสารเสพติดในสถานศึกษา อื่น ๆ

5. งานด้านชุมชนสัมพันธ์ ได้แก่ ให้บริการด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียนแก่ชุมชนร่วมมือและส่งเสริมกิจกรรมของชุมชนส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมประเพณีโดยเฉพาะในท้องถิ่นประชาสัมพันธ์โรงเรียนจัดทำและให้บริการข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนแก่ชุมชนเสนอแต่งตั้งและจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาจัดทำเอกสารสำคัญให้แก่ผู้มีอุปการะคุณต่อสถานศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของชุมชนระดมความร่วมมือในชุมชนเพื่อการจัดการศึกษาสำรวจแหล่งวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นจัดการประชุมผู้ปกครองนักเรียนสำรวจความต้องการด้านบริการการศึกษา และนำการศึกษาเสริมสร้างให้ชุมชนเข้มแข็ง

สัมมา รธนิตย์ (2556, น. 93-125) ได้กล่าวว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยมีกรมแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดซึ่งอาจจะแตกต่างกันตามสภาพความพร้อมและบริบทของแต่ละสถานศึกษาซึ่งหากแบ่งงานภายในสถานศึกษาโดยใช้ขอบข่ายและภาระงานการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาอาจจัดโครงสร้าง ดังนี้

1. กลุ่มบริหารวิชาการ มีขอบเขตภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นการวางแผนด้านวิชาการการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาการพัฒนารอบงานการเรียนรู้

2. กลุ่มบริหารงบประมาณ มีขอบเขตภารกิจเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณและขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. กลุ่มบริหารงานบุคคลมีขอบเขตภารกิจเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. กลุ่มบริหารทั่วไป มีขอบเขตภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการวางแผนการบริหารงาน การศึกษาการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 งาน คือ

1. การบริหารวิชาการ คือ การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาแหล่งเรียนรู้การนิเทศการศึกษาแนะ แนวการศึกษาการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ แก่ชุมชนการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและการส่งเสริมและ สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการจัดทำและเสนอขอ งบประมาณจัดสรรงบประมาณตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผล การดำเนินงานการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษากิจการการเงินบัญชีพัสดุและ สิ้นทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคลการบริหารบุคคล หมายถึง การดำเนินการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการงานวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานธุรการงานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการประสานและ พัฒนาเครือข่ายการศึกษาจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรงานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและบริหารทั่วไปดูแลอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมจัดทำสำมะโนผู้เรียนรับนักเรียนส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัยระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาส่งเสริมงานกิจการนักเรียนประชาสัมพันธ์งาน การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษาประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นจัดระบบการควบคุม ในหน่วยงานงานบริการสาธารณะและงานที่ไม่ได้ระบุในงานอื่น

2.3 แนวคิดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3.1 ความหมายของกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

Michigan Department of Education (2011, p. 225) ได้กล่าวว่า กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ระบบการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถเฉพาะของบุคลากรที่ได้กำหนดขึ้นโดยทีมงานและบุคลากรภายในองค์กรเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอีกทั้งเพื่อสนับสนุนผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

Mayer and Lloyd (2011, p. 336) ได้กล่าวว่ากิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลในด้านการคิดความรู้ทักษะอุปนิสัยและหรือการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของตนในด้านองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นกิจวัตร

Henry Country Schools (2014, p. 541) ได้กล่าวว่ากิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง วิธีการพัฒนาประสิทธิผลของครูและผู้บริหารอย่างลึกซึ้งยั่งยืนและเข้มข้นเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน Office of Education (2014, p. 430) กล่าวว่ากิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงกระบวนการแสวงหาและสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และโปรแกรมการเรียนรู้ที่ออกแบบขึ้นเพื่อยกระดับความรู้ทักษะและทัศนคติทางวิชาชีพซึ่งกระบวนการดังกล่าวจัดได้ว่าเป็นกระบวนการแห่งความก้าวหน้าและการพัฒนาครูในการพิจารณา

กัมพล ไชยนันท์ (2554, น. 21) ได้กล่าวว่ากิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงชุมชนที่มีกระบวนการทางสังคมที่เกื้อหนุนส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีการเรียนรู้ร่วมกันในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในชุมชนและมีการเรียนรู้ผ่านแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมีการสร้างองค์ความรู้ให้เกิดในชุมชนด้วยกระบวนการจัดการความรู้ในชุมชน

วิจารณ์ พานิช (2556, น. 51) ได้กล่าวว่า กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการรวมตัวกันของครูซึ่งการรวมตัวดังกล่าวมีคุณค่าและมีนัยแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครูรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์และเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเสมือนแรงผลักดันโดยเกิดจากความต้องการและความสนใจของสมาชิกในชุมชนเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก หรือเรียกอย่างมีคุณค่า ก็คือ การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์”

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น. 102) ได้กล่าวว่ากิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการรวมตัวรวมใจและการรวมพลังของครูผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนเพื่อพัฒนา

การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยยกตัวอย่างคำกล่าวของ Sergiovanni ที่ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวร่วมใจร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์คุณค่าเป้าหมายและภารกิจร่วมกันโดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

2.3.2 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

วิจารณ์ พานิช (2555, น. 136) ได้ให้ความเห็นว่าชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์มีความจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาศิษย์การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยเริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งครุควรเรียนรู้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญและครุควรมอง “ศิษย์ของเรา” มากกว่า “ศิษย์ของฉัน” ซึ่งการรวมตัวเพื่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจเป็นเรื่องยากที่จะทำเพียงลำพังแล้วหวังผลให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียนดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชนเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งความเป็นโรงเรียนย่อมมีความเป็นชุมชนอยู่แล้วโดยพื้นฐาน

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556, น. 36) ได้ให้ความเห็นว่ากระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (Professional Learning Community) มีความจำเป็นอย่างมากต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพราะการศึกษาของเด็กไทยเริ่มเปลี่ยนแปลงไปโดยการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมเด็กมีสิทธิและโอกาสที่จะรับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพในอดีตหน้าที่ของผู้สอนหรือครูมีบทบาทในด้านการเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ครูเป็นผู้พูดนักเรียนต้องเป็นผู้ฟังครูเป็นคนสั่งนักเรียนต้องทำตามแต่ในยุคศตวรรษที่ 21 หากครูกู้จักนักเรียนของตนเองมากเท่าไรครูยิ่งสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดกระบวนการการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นมากเท่านั้นซึ่งครูที่เป็นที่ต้องการของนักเรียนก็คือครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีนวัตกรรมหรือสื่อในการเรียนการสอนนักเรียนที่หลากหลายซึ่งเป็นผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์ (2556, น. 31) ได้ให้ความเห็นว่า การปฏิรูประบบพัฒนาคุณภาพครูรัฐต้องสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) โดยรัฐปรับบทบาทจากผู้จัดทามาเป็นผู้กำกับดูแลคุณภาพและส่งเสริมการจัดการความรู้ให้โรงเรียน

เป็นหน่วยพัฒนาหลักให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณและมีอำนาจในการตัดสินใจเช่นการเลือกหลักสูตรและผู้อบรมเองและให้ความสำคัญกับการนำความรู้สู่การปฏิบัติจริง

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น. 102) ได้ให้ความเห็นว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพถือเป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญมีหลายพื้นที่ได้นำแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้และโรงเรียนโดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครูและนักการศึกษาอีกตัวอย่างการปฏิรูปการศึกษาสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของประเทศอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ที่ได้นำกลยุทธ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนดำเนินการจนเกิดผลที่น่าพอใจรวมถึงประเทศไทยที่มีการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาในลักษณะที่คล้ายกันกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เช่น ชุมชนการเรียนรู้ของสถาบันอาศรมศิลป์และโรงเรียนรุ่งอรุณและโครงการ “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์ ที่พัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีความสำคัญทั้งเชิงนโยบายระดับประเทศจนกระทั่งถึงระดับปฏิบัติซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจและขับเคลื่อนองค์การสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อสร้างลูกศิษย์ที่มีคุณภาพสำหรับเป็นพลเมืองไทยและพลโลกที่มีคุณค่าต่อไป

2.3.3 แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2551, น. 5) ให้แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไว้ว่าการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูต้องดำเนินการโดยยึดหลักการที่ว่า การศึกษาและการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญต่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อการดำรงชีพและการปฏิบัติงานครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 12) ให้แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไว้ว่าด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา
2. การกำกับติดตามนิเทศและประเมินผล
3. การสนับสนุนผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. การสรุปองค์ความรู้ที่จำเป็น
5. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

กัมพล ไชยนันท์ (2554, น. 23) ให้แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไว้ว่าควรมีการกำหนดนโยบายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ชัดเจนรณรงค์สร้างความรู้

ความเข้าใจหาจุดเริ่มต้นในชุมชนจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน สร้างความสนใจในวงกว้างพัฒนาบุคลากรที่จะเป็นผู้ดำเนินงานวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจัดทำแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจัดทำแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานวิเคราะห์ศักยภาพของหุ้นส่วนดำเนินการตามแผนกิจกรรมติดตามประเมินผลประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานสร้างเครือข่ายและหามาตรการในการระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ

แสงหล้า เรื่องพยัคฆ์ (2555, น. 39) ให้แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไว้ว่าการสร้างชุมชนการเรียนรู้ของครูสามารถทำได้โดย

1. สถานศึกษาและชุมชนจะต้องมีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือแบบหุ้นส่วนและการมีส่วนร่วม
2. สร้างโอกาสการเข้าถึงการเรียนรู้ของครู
3. ส่งเสริมการสร้างกลไกเพื่อการเรียนรู้
4. สร้างและพัฒนาเครือข่าย ส่งเสริมและสร้างกลไกเพื่อการเรียนรู้
5. พัฒนาระบบการบริการความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ
6. แสวงหาภาคีเครือข่ายการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ด้วยการสำรวจวิเคราะห์และจำแนกประเภทเครือข่ายเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการประสานความร่วมมือเพื่อให้สามารถทำกรอบและแผนงานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. สร้างแรงจูงใจด้วยการยกย่องและให้รางวัล

วิจารณ์ พานิช (2556, น. 136) ให้แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไว้ว่าการสร้างชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ครูอาจเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มสาระของตนเองในโรงเรียนหรือเรียนรู้กับเพื่อนครูต่างโรงเรียนก็ได้โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือจับคู่บัดดี้เพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและผู้บริหารโรงเรียนต้องมีใจจดจ่ออยู่ที่ Learning Outcome โดยหาทางส่งเสริมการวัด Learning Outcome เป็นระยะ ๆ สร้างเป้าหมายชื่นชมหรือเฉลิมฉลองเมื่อโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายในแต่ละระยะและส่งเสริมสนับสนุนรวมทั้งแสวงหาทรัพยากรในพื้นที่เพื่อให้เกิดการสร้าง PLC ประสบผลสำเร็จ

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556, น. 75) ให้แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไว้ว่าการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูเริ่มจาก

1. เปลี่ยนจากคำว่าครูสอนมาเป็นครูฝึก
2. เปลี่ยนจากห้องที่สอนมาเป็นห้องทำงาน
3. เปลี่ยนจากเน้นการสอนของครูมาเป็นเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน
4. เปลี่ยนจากเรียนเป็นรายบุคคลมาเป็นการเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม
5. เปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขันมาเป็นเรียนแบบช่วยเหลือและแบ่งปัน

6. เปลี่ยนจากการบอกเนื้อหา มาเป็นสร้างแรงบันดาลใจ

7. เน้นการสอนออกแบบโครงการให้นักเรียนลงมือทำ

โดยได้เสนอแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. กำหนดความต้องการของโรงเรียนและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงคือระดับสิ่งที่ขัดขวางหรืออุปสรรค

2. สร้างทีมคือหาคนมาแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์โดยเริ่มต้นจากการแลกเปลี่ยนแนวคิด

3. กำหนดกรอบการดำเนินงาน

4. พิจารณาจุดที่ต้องการเปลี่ยนแปลงจากจุดเล็ก ๆ โดยเริ่มต้นจากบางสิ่งบางอย่างที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนจากภายนอก เช่น การประดับตกแต่งห้องโถงหรือทางเดินหน้าโรงเรียน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2556, น. 26) ให้แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไว้ว่าในการสร้างชุมชนแห่งวิชาชีพหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาควรประกอบด้วย

1. การจัดกิจกรรมที่จำเป็นต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนระหว่างกันมีการปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้นลดความรู้สึกโดดเดี่ยว

2. การสร้างค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกัน

3. ปรับโครงสร้างใหม่ ให้สามารถรองรับการเกิดชุมชนแห่งวิชาชีพพร้อมที่จะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความเป็นไปได้ของชุมชนแห่งวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน

4. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ (Professional Community Culture) เช่น ลดความเป็นองค์การที่ยึด “วัฒนธรรมแบบราชการ หรือ Bureaucratic Culture” ไปสู่ “วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ หรือ Collegial Culture” สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่ง “ความไว้วางใจ (Trust) และความนับถือ (Respect)” ต่อกันในมวลหมู่สมาชิกของชมรมแห่งวิชาชีพสร้างวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน (A cognitive Skill Base) วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ที่ต้องใช้ความรู้การคิดและการใช้สติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบวิชาชีพครูผู้สอนจึงต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเปลี่ยนพฤติกรรมจากผู้อ่านทอดความรู้ไปเป็นผู้จัดสรรประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับผู้เรียนสร้างวัฒนธรรมการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Open to Innovation) โดยเฉพาะองค์ความรู้ใหม่ (Knowledge Creation)

สรุปได้ว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรต้องทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกคน

2.3.4 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

McMillan and Chavis (1986, p. 182) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ทีมโดยสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำให้มีส่วนร่วมในการทำงาน
2. การทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มชุมชนมากที่สุด
3. ความต้องการและการตอบสนองโดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความรู้ ความคิดและความรู้สึกของตนรวมทั้งการซักถาม
4. กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดการความรู้โดยสมาชิกมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดความรู้สึกรวมทั้งการให้และรับข้อมูล

Hargreaves (2003, p. 44) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 ประการดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and Development)
5. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

Sergiovanni (2004, p. 99) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 ประการดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

Stoll, et al. (2006, p. 123) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 8 ประการดังนี้

1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน
2. ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน
3. การร่วมมือร่วมพลังกันร่วมมือร่วมพลังกันในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกันทางวิชาชีพ

4. สนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันและรายบุคคล
5. การสืบเสาะอย่างไตร่ตรองในแง่ภูมิวิชาชีพพร้อมกันสะท้อนผลทั้งจากผลสัมฤทธิ์ผลการทดสอบหรือการพูดคุยประเด็นเกี่ยวข้องกับการศึกษา
6. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือจากองค์กรภายนอก
7. ความร่วมมือจากบุคลากรอื่น ๆ นอกเหนือจากครูและผู้บริหาร
8. การสร้างความไว้วางใจ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และการส่งเสริมสนับสนุนกัน

Hord (2008, p. 815) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Sharedbeliefs Values Andvision) ค่านิยมและความเชื่อเป็นตัวชี้นำหรือกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการทำงานและสิ่งที่มีมุ่งมั่นพยายามคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของ PLC คือ การร่วมสร้างพันธกิจและเป้าหมาย (Shared Mission and Goal) ซึ่งสมาชิกยอมรับว่าเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันพันธกิจและเป้าหมายสะท้อนให้เห็นว่าสมาชิกมีความคิดต่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างไรสมาชิกกำหนดบทบาทหน้าที่ในการบรรลุวัตถุประสงค์นั้นอย่างไรสมาชิกกำหนดวิสัยทัศน์ให้โรงเรียนเป็นไปอย่างไรและสมาชิกมีจะทำงานร่วมกันอย่างไร ใน PLC วิสัยทัศน์ (vision) พัฒนาจากการทำงานร่วมกันของสมาชิกชุมชนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อเป้าหมายการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นของนักเรียนวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นเสมือนภาพในใจ (Mental Image) ว่าอะไรคือเป้าหมายหรือสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์กรภาพดังกล่าวกระตุ้นให้สมาชิกทำงานเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง

2. ภาวะผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership) การสนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะนำทั้งครูและผู้บริหารไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันการให้กำลังใจระหว่างกันการประสานความร่วมมือและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องสำหรับโรงเรียนในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันความสำเร็จในการสร้างภาวะผู้นำในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับการยอมรับ ความยินดีและการสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียนในการไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูภายในโรงเรียนการมอบอำนาจครู และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning and Its Application) สมาชิกใน PLC มุ่งเน้นการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในประเด็นปัญหาที่สำคัญและนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนต่อไปโดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเกิดจากการสืบเสาะค้นหาแนวทางการปฏิบัติงานที่ตีร่วมกันและการสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

4. การแบ่งปันแนวปฏิบัติ (Shared Personal Practice) กระบวนการที่ครูเปิดโอกาสให้เพื่อนครูได้ร่วมกันเยี่ยมเยียนห้องเรียนเพื่อสังเกตการสอนจดบันทึกและร่วมกันอภิปรายให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการสอนเป็นกระบวนการที่ไม่ใช่กระบวนการเพื่อประเมินผลการสอน แต่มุ่งเน้นการช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกันและดำเนินการด้วยความให้เกียรติและสร้างไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5. การสนับสนุนปัจจัย (Supportive Conditions) ปัจจัยแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยสองส่วนคือ

5.1 ปัจจัยแวดล้อมทางโครงสร้างหรือทางกายภาพ เช่น เวลา สถานที่ โครงสร้างการทำงาน เป็นต้น

5.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและศักยภาพของบุคคลเช่นการให้เกียรติการไว้วางใจกันความสามารถของครูและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นต้น

Martin (2011, p. 63) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน

2. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (Collective Responsibility for Learning)

3. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry) การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างบุคลากรผู้เชี่ยวชาญการศึกษาและผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติรวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การพัฒนางานเกิดการเกิดได้ดีขึ้นซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการองค์กร

4. การร่วมมือรวมพลังเป็นทีม (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลังโดยการร่วมมือรวมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือรวมพลังของบุคลากรในภาพรวมทั้งหมดขององค์กรและสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกันทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และ

5. การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive Conditions Structural Arrangements and Collegial Relationships) การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการปฏิบัติงานวิพากษ์วิจารณ์และสะท้อนการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 21) ได้เปรียบเทียบมาตรฐานการจัดการศึกษาตามกรอบมาตรฐานการศึกษาของชาติทั้งมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือ สมศ. และมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือ สพฐ. เกี่ยวกับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพบว่าการจัดการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญกับชุมชนการเรียนรู้ทั้งในระดับครูผู้สอนและระดับผู้เรียนซึ่งมีหลักการและแนวทางคล้าย ๆ กันสรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามกรอบมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 1) ทีมเรียนรู้ 2) แหล่งเรียนรู้ 3) กระบวนการเรียนรู้ 4) เครือข่ายและ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (2554, น. 21) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบในการทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูประสบผลสำเร็จได้ 6 ประการ คือ

1. วิสัยทัศน์โดยจะต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์มีความรู้ไปรุ่งใสความสามารถในการบริหารจัดการการประสานงานและการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2. ความร่วมมือ คือ สมาชิกที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมเข้ามาร่วมคิดร่วมดำเนินการร่วมรับผิดชอบในกระบวนการ

3. กระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง คือจะต้องมีการเรียนรู้เพื่อใช้แก้ปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลารวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

4. สมรรถนะและศักยภาพความพร้อม คือจะต้องมีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้และมีความสามารถในการแข่งขันโดยการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อมใช้ความรู้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

5. การจัดการความรู้คือต้องมีระบบการเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชนอย่างเป็นระบบและเข้าใจง่ายรวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

6. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน คือต้องมีความร่วมมือในหลาย ๆ ด้าน เช่น ทุนกิจกรรมวิชาการมีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องประสานเกี่ยวเนื่อง ครอบคลุมในทุกบริบท

วิจารณ์ พานิช (2556, น. 56) ได้ให้ความเห็นว่าชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Community) ประกอบด้วย

1. ผู้นำมีวิสัยทัศน์
2. การกำหนดเป้าหมาย

3. ความเชื่อและค่านิยม
4. แนวปฏิบัติ
5. การสนับสนุน เช่น การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้การละลายพฤติกรรม การส่งเสริมความสุภาพการฉลองความสำเร็จ
6. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อทำให้ความเป็นชุมชนแน่นแฟ้นขึ้น เช่น Facebook
7. การสร้างทีม โดยทำให้ทุกคนเข้าร่วมเป็นสมาชิกและมีความเข้มแข็ง
8. การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556, น. 26) ได้ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (PLC) ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยม
2. ความเป็นผู้นำและการชี้แนะ
3. สิ่งแวดล้อมเชิงบวก
4. การปฏิบัติส่วนบุคคล

จุลลี ศรีชะโคตร (2557, น. 35) ได้ให้ความเห็นว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) เป็นการมองภาพทิศทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตร่วมกันโดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ โดยเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันนำมาสู่ความชัดเจนในการตั้งเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ร่วม (Shared Purpose) จนเกิดเป็นพลังของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. ทีม เป็นการร่วมแรงร่วมใจของทุกคนในชุมชนโดยพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ด้วยความสมัครใจเพื่อให้บรรลุผลบนพื้นฐานการคิดและการรับผิดชอบร่วมกัน
3. ภาวะผู้นำร่วม มี 2 ลักษณะสำคัญ คือภาวะผู้นำในฐานะผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันหรือการเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชน
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Learning and Professional Development) มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู
5. ชุมชนกัลยาณมิตร คือ คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน
6. โครงสร้างคือมีโครงสร้างที่สนับสนุนมีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อชุมชนให้สามารถดำเนินการได้อย่างสะดวกบรรลุตามวัตถุประสงค์

สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 27) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบท สถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณ์สำคัญของความเป็น PLC แสดงให้เห็นว่าความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริงซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วมมุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพและชุมชนกัลยาณมิตรแสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษาที่เป็นผู้นำร่วมกันทำงานร่วมกันแบบทีมร่วมแรงร่วมใจมุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพและอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากการร่วมคิดร่วมทำร่วมนำร่วมพัฒนาของครูผู้บริหารนักการศึกษาภายใน PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของชาติในการพัฒนาประเทศซึ่งการพัฒนาประเทศย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลชุมชนคิดวิเคราะห์และนำความรู้ไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่สามารถนำไปใช้ในกลุ่มที่สมาชิกปฏิบัติร่วมกันเรียนรู้ร่วมกันส่งผลกระทบ (Impact) ต่อความสำเร็จในการเรียนรู้และบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนเองชุมชนและสังคมได้เต็มตามศักยภาพต่าง ๆ ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยรวบรวมและสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	McMilan and Chavis (1986, p. 182)	Hargreaves (2003, p. 44)	Sergiovanni (2004, p. 99)	Stoll, et al. (2006, p. 123)	Hord (2008, p. 815)	Martin (2011, p. 63)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 21)	สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554, น. 21)	วิจารณ์ พานิช (2556, น. 56)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556, น. 26)	จุลดี ศรีชะโคตร (2557, น. 35)	สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 27)	รวม
1. วิสัยทัศน์	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. ภาวะผู้นำ	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	7
3. เป้าหมาย	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1
4. ความเชื่อและค่านิยม	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1
5. แนวปฏิบัติ	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	3
6. การสนับสนุน	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	2
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	2
8. ทีมเรียนรู้	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	8

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	McMillan and Chavis (1986, p. 182)	Hargreaves (2003, p. 44)	Sergiovanni (2004, p. 99)	Stoll, et al. (2006, p. 123)	Hord (2008, p. 815)	Martin (2011, p. 63)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 21)	สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554, น. 21)	วิจารณ์ พานิช (2556, น. 56)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556, น. 26)	จุลดี ศรีชะโคตร (2557, น. 35)	สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2560, น. 27)	รวม
9. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	3
10. เครือข่าย	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	2
11. ความร่วมมือ	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	1
12. สมรรถนะและ ศักยภาพความพร้อม	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	1
13. การจัดการความรู้	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	-	-	-	3
14. แหล่งเรียนรู้	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1
15. บุคคลแห่งการเรียนรู้	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	McMillan and Chavis (1986, p. 182)	Hargreaves (2003, p. 44)	Sergiovanni (2004, p. 99)	Stoll, et al. (2006, p. 123)	Hord (2008, p. 815)	Martin (2011, p. 63)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 21)	สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554, น. 21)	วิจารณ์ พานิช (2556, น. 56)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556, น. 26)	จุลดี ศรีชะโคตร (2557, น. 35)	สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2560, น. 27)	รวม
16. กระบวนการเรียนรู้	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	8
17. ชุมชนกัลยาณมิตร	✓	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	✓	6
18. สิ่งแวดล้อมเชิงบวก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1
19. การปฏิบัติส่วนบุคคล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1
20. โครงสร้าง	-	✓	✓	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	7

จากตารางที่ 2.1 พบว่าผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความถี่เกินร้อยละ 50 ดังองค์ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) 5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) 6) องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม

ได้มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วม ดังนี้

Sergiovanni (1994, p. 101) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทางเส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

Louis and Kruse (1995, p. 98, Senge, 2000, p. 74) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมรวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจสิ่งสำคัญคือการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญโดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

Hargreaves (2003, p. 7) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันอาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันเหนี่ยวนำซึ่งกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วมวิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญคือการเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมองเห็นภาพเดียวกัน

DuFour (2006, p. 11) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง เป็นทั้งเป้าหมายปลายทางระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกันโดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนคุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้วภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนสามารถเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกันหลอมรวมเป็นคุณค่าร่วมซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

สุรพล ธรรมรัตน์และคนอื่น ๆ (2553, น. 100) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทางเส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือน

เข้มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557, น. 292) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ครูต้องเรียนรู้วิสัยทัศน์ค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่โดยครูร่วมกันเรียนรู้ (Collaboration Learning) มีการเสริมพลังอำนาจสร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ สร้างโอกาสในการเรียนรู้พร้อมกับนำวัฒนธรรมของโรงเรียนบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรมค่านิยมคุณค่าของตนเองที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการวางรูปแบบพฤติกรรมและการรับรู้เพื่อประยุกต์กับการจัดการเรียนการสอนไปสู่เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียนให้มีความสำคัญกับการเรียนรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับบุคคลระดับทีมและระดับองค์กรส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในตัวผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป วิสัยทัศน์ร่วม คือ การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและแนวทางร่วมกันเป็นทั้งเป้าหมายปลายทางระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันเป็นเข้มทิศในการขับเคลื่อนที่มีทิศทางร่วมกันมีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มีแผนการปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีที่มุ่งสู่จุดหมายที่ชัดเจนสมเหตุสมผลภายใต้ระยะเวลาที่แน่นอน

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ

ได้มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจ ดังนี้

Sergiovanni (1994, p. 101) ได้กล่าวไว้ว่าทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การเห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานและพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างไรก็ตามการที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้นซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายในนั้นคือการเป็นกัลยาณมิตรทำให้เกิดทีมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกันและกันจึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุขไม่โดดเดี่ยว

Hargreaves (2003, p. 5) ได้กล่าวไว้ว่าทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกันวางแผนร่วมกันทำความเข้าใจร่วมกันข้อตกลงร่วมกันการตัดสินใจร่วมกันแนวปฏิบัติร่วมกันการประเมินผลร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกันจากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม

Louis, Kruse and Marks (1996, p. 97) ได้กล่าวไว้ว่าทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึงการพัฒนาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์คุณค่า

เป้าหมายและพันธกิจร่วมกันรวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

Du Four (2006, p. 9) ได้กล่าววาทิมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึงการให้เห็นและรู้เหตุปัจจัยกลไกในการทำงานซึ่งกันและกันแบบวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in Team) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน

Olivier and Hipp (2006, p. 102) ได้กล่าววาทิมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึงรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้เช่นทีมร่วมสอนทีมเรียนรู้และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (2554, น. 21) ได้กล่าววาทิมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง รูปแบบของทีมจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้เช่นทีมร่วมสอนทีมเรียนรู้และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

สุรพล ธรรมร่มดี และคนอื่น ๆ (2553, น. 100) ได้กล่าววาทิมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมายและพันธกิจร่วมกันรวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 21) ได้ให้ความเห็นว่าการเรียนรู้เป็นทีมคือการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในทุก ๆ รูปแบบเปิดโอกาสให้มีการสร้างคนที่มีศักยภาพมีความสามารถและให้เก่งขึ้นเป็นลำดับตามรอยของผู้นำในทีม นั้น ๆ

จุลลี ศรีชะโคตร (2557, น. 35) ได้ให้ความเห็นว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการแลกเปลี่ยน บ่งปันถ่ายทอดข้อมูลที่ได้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ระหว่างกันและกันซึ่งอาจจะมีทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวข้อสำคัญคือการนำความรู้เหล่านี้มาแลกเปลี่ยนกันย่อมทำให้เกิดการแพร่กระจาย (Diffusion) ของวิทยาการใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้การทำงานร่วมกันในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและยังช่วยให้สมาชิกแต่ละคนแสดงศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

วิจารณ์ พานิช (2556, น. 56) ได้ให้ความเห็นว่าทีมและเครือข่ายการเรียนรู้คือการดำเนินการเกี่ยวกับการรวมตัวกันของ Professional Learning Community ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ในการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็น

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556, น. 26) ได้ให้ความเห็นว่าสิ่งที่ต้องคำนึงถึงสำหรับการเรียนรู้ของทีม (Team Learning) คือการเพิ่มระดับความสามารถของทีมให้เหนือกว่าระดับความสามารถ

ของบุคคลในทีมซึ่งการพัฒนาทีมให้มีขีดความสามารถนั้นจำเป็นต้องมีการประสานความสัมพันธ์กัน เป็นอย่างดีโดยผ่านการพูดคุยและการอภิปรายของผู้คนในองค์กรเพื่อให้เกิดการปรับทิศทางให้ เหมาะสมกับองค์การนอกจากนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคคล หรือทีมเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

กล่าวโดยสรุป ทีมร่วมแรงร่วมใจมาจากการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์แบบมี วิสัยทัศน์มีการระดมความคิดและวางแผนร่วมกันจนบรรลุเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์ มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีมมีความเข้าใจกันมีข้อตกลงและตัดสินใจร่วมกันมี การลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกันมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของ แต่ละคนอย่างชัดเจนร่วมกันออกแบบการสอนที่เหมาะสมต่อสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงและมีการ ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

3. ภาวะผู้นำร่วม

ได้มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

Hargreaves (2003, p. 4) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำร่วม หมายถึงภาวะของผู้นำร่วมที่มี พลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำร่วมกันเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูซึ่งผู้นำร่วมจะ เกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจอิสระปราศจากอำนาจ ครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพแต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั่นคือ อำนาจทางวิชาชีพเป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกัน หรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Kotter and Cohen (2002, p. 16) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะผู้นำร่วม ใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและ ภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน

Thompson, Gregg and Niska (2004, p. 11) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำร่วม หมายถึง เป็นการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็น ผู้นำร่วมผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญดังนี้มีความสามารถ ในการลงมือทำงานร่วมกันการเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้การตระหนักรู้ในตนเองความเมตตา กรุณาการคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกันการโค้ชผู้ร่วมงานได้การสร้างมนทัศน์การมีวิสัยทัศน์การมี ความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่นเป็นต้นซึ่งภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมามีหัวใจสำคัญคือนำ การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้น

เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่นภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

Olivier and Hipp (2006, p. 85) ได้กล่าววว่าภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตรงหน้าและใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน

สุรพล ธรรมรัตน์ และคนอื่น ๆ (2553, น. 100) ได้กล่าววว่าภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะผู้นำที่ผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557, น. 9) ได้กล่าววว่าภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วมการสนับสนุนการกระจายอำนาจการสร้างแรงบันดาลใจของครูโดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 21) ได้กล่าววว่าภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะผู้เป็นการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลในสถานการณ์อย่างหนึ่งโดยผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) การสนับสนุนและเป็นผู้ร่วมค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกันการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (2554, น. 21) ได้กล่าววว่าภาวะผู้นำร่วม หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญาความดีงามความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

วิจารณ์ พานิช (2556, น. 56) ได้กล่าววว่าภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การสร้างโอกาสให้บุคคลอื่น ๆ ได้ทำประโยชน์อย่างสำคัญเป็นรายบุคคลหรือที่มีต่อภารกิจขององค์การภาวะผู้นำเป็นตัวแทนของความตั้งใจและความพยายามของผู้นำในการมองหาแนวทางเพื่อขยายสมรรถนะของพนักงานให้ทำคุณประโยชน์แก่เป้าหมายและจุดประสงค์ของหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำร่วมมีลักษณะความเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพมีความเป็นผู้นำในทุกด้านจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มุ่งมั่นสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วมมีความสามารถในลงมือทำงานร่วมกันอดทนต่อแรงกดดันภายในและภายนอกมีความเมตตากรุณาและช่วยเหลือเกื้อกูลมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่นมีการกระจาย

อำนาจเพิ่มพลังอำนาจทั้งกันและกันให้กับสมาชิกมีการสร้างบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจมีการประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างมีความสามารถมีการระดมความคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

ได้มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

Sergiovanni (1994, p. 100) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุดด้วยบริบทชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม

Hargreaves (2003, p. 424) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรืออู่อุณหภูมิความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์โดยมีนัยสำคัญ คือ การเรียนรู้ตนเองการรู้จักตนเองของครูเพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ความฉลาดทางอารมณ์เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้วจึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

Dufour and Many (2006, p. 98) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการร่วมเห็นร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบ

Stoll and Louis (2007, p. 99) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยวเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย

สุรพล ธรรมร่มดี และคนอื่น ๆ (2553, น. 95) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยวคอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกันถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่นสะท้อนการเรียนรู้สุนทรียะสนทนาการเรียนรู้สืบเสาะแสวงหาการสร้างนวัตกรรมริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมองและการจัดการความรู้เป็นต้นที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้สติการฟังการใคร่ครวญเป็นต้นจิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรักความเมตตาการกรุณาและความอ่อนน้อมเห็นศิษย์เป็นครูเห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการที่หลากหลายเช่นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้อย่างใคร่ครวญและการฝึกสติ เป็นต้น

วิจารณ์ พานิช (2554, น. 98) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วมการสนับสนุน

การกระจายอำนาจการสร้างแรงบันดาลใจของครูโดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557, น. 286) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยใช้เทคนิควิธีการบรรยายการตั้งคำถามการอภิปรายกลุ่มและรายบุคคลการทดสอบการแสดงบทบาทสมมติและการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริงซึ่งเน้นให้ครูทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว

สุรพล ธรรมร่มดี และคนอื่น ๆ (2553, น. 100) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องที่มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางการจัดการร่วมการสนับสนุนการกระจายอำนาจ

สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 26) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กลยุทธ์หลักเสริมสร้างบทบาทความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ปกครองและนักเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ เช่น ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการสื่อสารสองทางระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียนด้วยช่องทางการสื่อสารที่สะดวกและมีประสิทธิภาพสร้างทัศนคติที่ดีของครูต่อการประสานความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนเพื่อลดภาระงานและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหรือศึกษาดูงานโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการหรือการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบเรื่องที่จะเรียนวางแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความต้องการและศักยภาพ

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพคือการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขมีความคิดเห็นในแนวทางเดียวกันต่อการทำงานมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็น การเรียนรู้จากจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในเพื่อเพิ่มวุฒิภาวะความเป็นครูที่ สมบูรณ์ค้นคว้าริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอผลจากการพัฒนาจะ ส่งผลให้มีจิตที่เติบโตด้วยความรักความเมตตาครูณาต่อศิษย์สามารถปรับและเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการที่หลากหลายได้ดีมากขึ้น

5. ชุมชนกัลยาณมิตร

ได้มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของชุมชนกัลยาณมิตร ดังนี้

สุรพล ธรรมร่มดี และคนอื่น ๆ (2553, น. 100) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายในใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันทำให้ลดความโดดเดี่ยว ระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิตมีความศรัทธาร่วมอยู่ ร่วมกันแบบสังฆะถือศีลหรือหลักปฏิบัติร่วมกันโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตากรุณาเมตตาอุเบกขา

เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคม ฐานการพึ่งพาตนเองและ 3) โครงสร้างสนับสนุนชุมชนเป็นการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557, น. 292) ได้กล่าวว่าชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ครูต้องเรียนรู้วิถีทัศน์ค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่โดยครูร่วมกันเรียนรู้มีการเสริมพลังอำนาจสร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้สร้างโอกาสในการเรียนรู้พร้อมกับนำวัฒนธรรมของโรงเรียนบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรมค่านิยมคุณค่าของตนเองที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการวางรูปแบบพฤติกรรมและการรับรู้เพื่อประยุกต์กับการจัดการเรียนการสอนไปสู่เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับบุคคลระดับทีมและระดับองค์กรส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในตัวผู้เรียน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2552, น. 96) ได้กล่าวว่าชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชนมีคุณลักษณะคือมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมแบบเปิดเผยที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพและเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกันมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรมคุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน

Eastwood and Louis (1992, p. 96) ได้กล่าวว่าชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง รูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชนเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยกและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

Boyd (1992, p. 98) ได้กล่าวว่าชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง บรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผยทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพยึดความสามารถและสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน

Sergiovanni (1994, p. 99) ได้กล่าวว่าชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มที่มีวิสัยสัมพันธ์ต่อกันเป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายในใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิตมีความศรัทธาร่วม

กล่าวโดยสรุปชุมชนกัลยาณมิตรคือการมุ่งเน้นการเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันมีความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียนลดความโดดเดี่ยวต่อการปฏิบัติงานสอนของครูโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกเชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตของตนเองและชุมชน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ได้มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ดังนี้

Boyd (1992, p. 87) ได้กล่าวว่าโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลาว่างสถานที่ขนาดชั้นเรียนขวัญกำลังใจข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน

Sergiovanni (1994, p. 102) ได้กล่าวว่าโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ แทนและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืนจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์

Hargreaves (2003, p. 248) ได้ได้กล่าวว่าโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหาร ให้น้อยลงมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557, น. 92) ได้กล่าวว่าโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง รูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชนเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยกและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

สรุปได้ว่าเอกลักษณ์สำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแสดงให้เห็นว่าความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะทำให้ความเป็นองค์กรหรือโรงเรียนมีความหมายที่เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วมมุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพและชุมชนกัลยาณมิตรแสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษาที่เป็นผู้นำร่วมกันทำงานร่วมกันแบบที่ร่วมแรงร่วมใจมุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพและอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากการร่วมคิดร่วมทำร่วมนำร่วมพัฒนาของครูผู้บริหารนักการศึกษาภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

กล่าวโดยสรุป โครงสร้างสนับสนุนชุมชน คือลักษณะของการลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการมาเป็นการใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์มีการดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืนสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีการพัฒนาความรอบรู้ของสมาชิกร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง มีการจัดส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและมีการทำงานเป็นทีมร่วมกันระหว่างองค์กรกับชุมชน

2.3.5 ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3.5.1 ประโยชน์ในสถานศึกษา

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557, น. 292) ได้กล่าวว่าการรวมตัวร่วมใจร่วมพลังร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์คุณค่าเป้าหมายและภารกิจร่วมกันโดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนจะเกิดเป็นองค์ความรู้ซึ่งส่งผลต่อครูในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556, น. 11) ได้กล่าวว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกันเพื่อจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัวและเป้าหมายสูงสุด คือผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

S.M. Hord. (1997, p. 245) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพโดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพและถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อ ๆ ดังนี้

2.3.5.2 ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

- 1) ลดความรู้สึกลดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
- 2) เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างเข้มข้น
- 3) รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนและร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน
- 4) รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
- 5) เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้นและรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง

6) รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้นส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลาครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป

7) เพิ่มความพึงพอใจเพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้นและลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง

8) มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

9) มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

10) มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ ประโยชน์ต่อนักเรียน

11) ลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง

12) อัตราการขาดเรียนลดลง

13) มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัดปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

14) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

15) มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันลดลงชัดเจน

กล่าวโดยสรุปถ้าผลงานวิจัยดังกล่าวมีน้ำหนักมากพอที่เชื่อมโยงถึงการที่ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพแล้วก็มีคำถามตามมาว่าแล้วจะเพิ่มจำนวนโรงเรียนที่มีชุมชนดังกล่าวให้มากขึ้นได้อย่างไรกระบวนการทัศน์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนไปบ่งชี้ว่าทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณชนจำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครู โดยต้องทบทวนการที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่หน้าชั้นเรียน และอยู่กับนักเรียนตลอดเวลา นั้นได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องการใช้เวลาของครูผู้สอนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ปรากฏผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศ เช่น ในญี่ปุ่นพบว่าครูมีชั่วโมงสอนน้อยลงและมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอนการประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคลการแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการเรียนการสอนและการได้ใช้เวลาไปเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้นเป็นต้นการที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องสร้างความตระหนักและให้มุมมองใหม่ต่อ

สาธารณชนและวงการวิชาชีพครูที่ต้อเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต้อพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้นถ้าหากต้อการคุณภาพการศึกษาของนักเรียนดั่งที่มีผู้กล่าวว่ “ครูต้อเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน (Teachers are The First Learners)” โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลมากขึ้นและช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วย นั่นคือความปรารถนาใฝ่ฝันของบุคคลฝ่ายที่มีโอกาสปฏิเสธได้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้อการจำเป็น

2.4.1 นิยามและความหมายของความต้อการจำเป็น

เชาว์ อินใย (2553, น. 56) ได้กล่าวว่ความต้อการจำเป็น (Needs) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเป็นเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ซึ่งมีความขาดแคลนและต้อการให้มีขึ้น

สุวิมล ว่องวานิช (2558, น. 37) ได้กล่าวว่ความต้อการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome Gaps)

Maslow (1970, p. 134) ได้กล่าวว่ความต้อการจำเป็น (Needs) หมายถึง ความต้อการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ขั้น คือ

1. ความต้อการจำเป็นด้านกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึง อาการความอบอุ่น อาหาร การนอน
2. ความต้อการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Safety Needs) หมายถึงความปลอดภัยจากภัยอันตรายทั้งปวง
3. ความต้อการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) เป็นความต้อการจำเป็นที่ต้อการเพื่อน คนรักรู้สึกว่ตนเองเป็นที่ต้อการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. ความต้อการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Esteem Needs) หมายถึง การรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับทั้งจากตนเองและผู้อื่น
5. ความต้อการจำเป็นด้านการบรรลุสัจการแห่งตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้อการจำเป็นที่บุคคลไม่รู้สึกว่ตนเองมีความขาดแคลนแต่จะรู้สึกถึงการบรรลุความต้อการทั้งมวลที่ตนเองอยากได้

Stufflebeam (1971, p. 167) ได้กล่าวว่าความต้องการจำเป็น (Needs) หมายถึง สิ่งที่ต้องจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนองโดยให้ความหมายความต้องการจำเป็นตามมุมมอง 4 ด้าน ดังนี้

1. มุมมองด้านความแตกต่าง (Discrepancy view) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)

2. มุมมองด้านความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึงความปรารถนาความต้องการของคนส่วนใหญ่ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3. มุมมองด้านการวิเคราะห์ (Analytic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงานที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาลงความเห็นว่ามี ความสำคัญต่อหน่วยงานและจะทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน

4. มุมมองด้านการวินิจฉัย (Diagnostic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้พิจารณาแล้วมีความบกพร่องหรือขาดหายไปและพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดหายไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน

Witkin (1977, p. 136) ได้กล่าวว่าความต้องการจำเป็น (Needs) หมายถึง ความแตกต่างหรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่หรือสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What Is) กับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่พึงปรารถนา (What Should Be)

Guba and Lincoln (2005, p. 39) ได้กล่าวว่าความต้องการจำเป็น (Needs) หมายถึง ผลต่างระหว่างสภาพที่ควรเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและต้องก่อให้เกิดประโยชน์หากไม่ได้รับการตอบสนองจะอยู่ในสภาพที่เป็นทุกข์ อันตรายหรือสภาพที่ไม่น่าพอใจ

Kaufman (2000, p. 4) ได้กล่าวว่าความต้องการจำเป็น หมายถึง ความต้องการจำเป็น คือผลต่าง (Gap) ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ผลต่างระหว่างสภาพที่พึงปรารถนากับสภาพที่เป็นอยู่จริงซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์แต่มีความขาดแคลนและต้องการให้มีขึ้น

2.4.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

เชาว์ อินใย (2553, น. 57) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับสิ่ง ที่ควรจะเป็นแล้วจัดลำดับความสำคัญที่สุดมาดำเนินการต่อไป

สุวิมล ว่องวานิช (2558, น. 62) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็นโดยระบุสิ่งที่ ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใดและประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใดจากนั้นนำผลที่ได้มา

วิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลง

Kaufman and English (1981, p. 8) ได้กล่าวว่าการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นกระบวนการที่เป็นทางการซึ่งกำหนดช่องว่างระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ในปัจจุบันและผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการ และจัดวางช่องว่างเหล่านั้นตามลำดับความสำคัญและเลือกสิ่งที่เห็นที่สำคัญที่สุดเพื่อแก้ปัญหา

Revire, et al. (1985, p. 6) ได้กล่าวว่าการประเมินความต้องการจำเป็นคือ กระบวนการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เมื่อมีการใส่ข้อมูลเข้าไปในการตัดสินใจแบ่งสรรทรัพยากรโดยมีความตั้งใจที่จะค้นหาและกำหนดสินค้าและบริการที่ชุมชนขาดแคลนเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่ว ๆ ไปและมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องความรับผิดชอบของสังคมที่มีการจัดหามาให้

Witkin and Altschuld (1995, p. 4) ได้กล่าวว่าการประเมินความต้องการจำเป็นคือ กระบวนการที่เป็นระบบเพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังและการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนการดำเนินการและการจัดการทรัพยากร

Revire, et al. (1985, p. 6) ได้กล่าวว่าการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบสำหรับการคัดเลือกหรือวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินโครงการทุกขั้นตอนผลการประเมินใช้ได้เฉพาะกลุ่มประชากรแต่มีความเป็นระบบฐานข้อมูลเชิงประจักษ์และเน้นที่ผลลัพธ์

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบเพื่อนำมาวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างสิ่งที่พึงปรารถนาและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้นแล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

2.4.3 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

คมศร วงษ์รักษา (2550, น. 21) ได้กล่าวว่าการจุดมุ่งหมายที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น มี 4 ประการ คือ

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อการเพื่อการวางแผน ซึ่งจะส่งผลในการจำแนกเป้าหมายการตัดสินใจถึงขอบเขตของเป้าหมายว่าจะทำได้แค่ไหน
2. เพื่อเป็นการตรวจวิเคราะห์หรือการจำแนกแยกแยะปัญหาหรือหาจุดอ่อนของสิ่งที่ศึกษาอันจะทำให้การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสม
3. เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบสำหรับการประเมินหลาย ๆ รูปแบบ
4. เพื่อนำไปใช้กับการรับรองสถาบันการศึกษา

สุวิมล ว่องวาณิช (2552, น. 14) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือความพยายามให้ได้ข้อมูลที่ช่วยเสริมการวางแผนการดำเนินงานทำให้การพัฒนากิจกรรมหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงนั้น

Witkin (1977, p. 187) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นการดำเนินการเพื่อมุ่งพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมการบริการโครงสร้างขององค์การและการดำเนินการให้ดีขึ้นหรือประสานองค์ประกอบเหล่านี้เข้าด้วยกันการประเมินความต้องการจำเป็นจะวางหลักเกณฑ์ในการกำหนดว่าจะจัดสรรเงินพนักงาน อุปกรณ์และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการในการพัฒนา กิจกรรมหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.4.4 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2552, น. 15-16) ได้กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น เช่น ความจำเป็นขององค์กร (Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคลากร (Personal Needs) ความจำเป็นของกลุ่ม (Group Needs)
2. สาระเนื้อหาของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Staff Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development Needs)
3. ระดับความลึกซึ้งของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นการรับรู้ (Felt Needs) ความต้องการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (Analytical Needs)
4. สิ่งที่ถูกประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (Input Needs) ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ (Process Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็นด้านแก้ปัญหา (Solution Needs)
5. ช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs)
6. ธรรมชาติของข้อมูลที่แสดงความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Needs) ความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Needs)
7. เจ้าของความต้องการจำเป็น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นด้านปฐมภูมิ (Primary Needs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers)

ในทางการศึกษาส่วนใหญ่ความต้องการจำเป็นของนักเรียนและความต้องการจำเป็นพุทธิภูมิซึ่งเป็นการ
ความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers)

Witkin and Altschuld (1995, p. 103) ได้จัดแยกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นตามระดับความต้องการ 3 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับเป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมายสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

ระดับที่ 1 (ปฐมภูมิ) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็น ของผู้รับบริการ

ระดับที่ 2 (พุทธิภูมิ) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการและผู้วางนโยบาย

ระดับที่ 3 (ตติยภูมิ) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวกับทรัพยากรหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

Kaufman (2000, p. 118) ได้จัดแยกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 2 ประเภท ตามขอบข่ายของการประเมิน คือการประเมินความต้องการจำเป็นภายนอก (External Needs Assessment) และการประเมินความต้องการจำเป็นภายใน (Internal Needs Assessment

สรุปได้ว่าประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทด้วยกันดังนั้นในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมมาใช้ในการประเมินจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นเป็นตัวกำหนดในการเลือกขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558, น. 81-83) ได้กล่าวว่าการประเมินความต้องการจำเป็นอยู่บนพื้นฐานหลักการ 2 ประการคือ หลักความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance) กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปจึงควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกเป็น 5 ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาที่มุ่งหวัง (What should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1) และข้อ 2) และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3) และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษากำหนดแนวทางเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4.

McKillop (2002, p. 87) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีกิจกรรม 2 กิจกรรม คือ การวิจัยเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การระบุกลุ่มผู้ใช้และลักษณะการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น
2. การระบุกลุ่มเป้าหมายและสภาพแวดล้อมของการให้บริการ
3. การระบุรายละเอียดของความต้องการจำเป็น
4. การประเมินความต้องการจำเป็นที่สำคัญ
5. การเผยแพร่ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin and Altschuld (1995, p. 330) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นแบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ได้ 3 ระยะ (Three-Phase Plan)

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมินหรือระยะการสำรวจ ระยะนี้เป็นการสำรวจผู้ประเมินจะพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่รู้และที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นกำหนดขอบเขตและประเด็นของความต้องการจำเป็นกำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งที่มาของข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร ในระยะที่ 1 ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาแผนการดำเนินงานสำหรับระยะที่ 2 และกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

ระยะที่ 2 การประเมินหรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นและคณะกรรมการประเมินความต้องการจำเป็นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัด ลำดับ ความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์หาสาเหตุของความ ต้องการจำเป็น

ระยะที่ 3 หลังการประเมินหรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์เป็นการเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังและเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดทำแผนปฏิบัติงานข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นจะนำเสนอแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดความต้องการจำเป็นหรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ขั้นก่อนการประเมิน (Pre-assessment) เรื่องที่สำคัญคือการกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นที่ 2 ขั้นการประเมิน (Assessment) เรื่อง

ที่สำคัญคือการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ชั้นที่ 3 ชั้นหลังการประเมิน (Post Assessment) เรื่องที่สำคัญคือการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังและเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา

2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2.5.1 ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้งสำนักงาน ตำบลห้วยเม็ก อำเภอยุ้ยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46170 โทร 0-4388-95469 เว็บไซต์ <http://www.kalasin2.go.th/en> (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (2563). พื้นที่ความรับผิดชอบในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 5 อำเภอ ดังนี้

1. อำเภอยางตลาด
2. อำเภอยุ้ยเม็ก
3. อำเภอท่าคันโท
4. อำเภอหนองกุงศรี
5. อำเภอฆ้องชัย

2.5.2 วิสัยทัศน์ (VISION) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

เป็นองค์กรขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ พร้อมก้าวสู่สากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

2.5.3 พันธกิจ (Mission)

2.5.3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2.5.3.2 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

2.5.3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตและทักษะอาชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

2.5.3.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและบูรณาการการจัดการศึกษา

2.5.3.5 ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อต้านการทุจริต

2.5.4 เป้าประสงค์

2.5.4.1. ผู้เรียนระดับประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.5.4.2. ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่บริการทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค

2.5.4.3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงานและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

2.5.4.4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

2.5.4.5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการทำงานแบบบูรณาการมีเครือข่ายการบริหารจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

2.5.4.6. หน่วยงานทุกระดับมีงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

2.5.5 ยุทธศาสตร์

2.5.5.1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

2.5.5.2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.5.5.3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. 2562) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาที่ผลิตครูในการผลิตและพัฒนาครูให้ตรงกับสาขาวิชาเอก และสอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพมีคุณธรรมจริยธรรมนำ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภททั้งระบบมีการดำเนินโครงการดังนี้

1) โครงการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ Active Learning สำหรับครูผู้สอน กิจกรรมที่ดำเนินการ Active Learning สำหรับครูผู้สอน

2) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐานด้วยระบบ TEPE Online (Teachers and Educational Personnel Enhancement Based on Mission and Functional Areas as Major) ปีงบประมาณ 2562 กิจกรรมที่ดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบ TEPE Online

3) โครงการปฐมนิเทศครูผู้ช่วยเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) ปีงบประมาณ 2562 กิจกรรมที่ดำเนินการปฐมนิเทศครูผู้ช่วย (Career Path) ปีงบประมาณ 2562

2.3.5.4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

2.3.5.5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2.3.5.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.3.5.7 จำนวนสถานศึกษาและบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 170 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 85 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 63 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 12 โรงเรียน มีนักเรียน ทั้งหมด 20,530 คน มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 170 คน มีครูผู้สอนจำนวน 1,389 คน รวมทั้งสิ้น 1,559 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2, 2562)

2.3.5.8 สภาพการดำเนินงาน ศึกษาการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 มีการดำเนินการตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2559 โดยส่งเสริมให้ครูผู้สอน โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นให้องค์กรมี การปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และการเรียนรู้ ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญคือความ รับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ (รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2, 2561, น. 12) แต่จากระยะเวลาที่ผ่านมาเกือบ 1 ปี ผลการดำเนินพบว่า การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพก็ยังมีปัญหาตามลำดับ ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำ PLC ขนาดที่ปรึกษาไม่มีตัวอย่างให้ศึกษานอกจากนั้นยังพบอีกว่า ครูมีความคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการทำ PLC กล่าวคือครูมีความคิดคลื่อนว่านโยบายก็เปลี่ยนก็ไม่ต้องทำ PLC มีครูปฐมวัยคนเดียวใน โรงเรียนไม่รู้ว่าจะเข้ากลุ่มกับใคร และที่สำคัญคือไม่เห็นมีใครที่โรงเรียนทำกันเลย นับว่าเป็นปัญหา อุปสรรคการดำเนินงานที่ส่งผลต่อเป้าหมายตามนโยบายของทางราชการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามี บทบาทสำคัญในฐานะผู้นำองค์กร ซึ่งเป็นกลไกหลักสำคัญในการบริหารโรงเรียนและผู้นำของ โรงเรียนซึ่งเป็นกลไกหลักสำคัญในการบริหารโรงเรียนและผู้นำของโรงเรียน รวมทั้งยังเป็นปัจจัย สำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) ให้เกิดขึ้นใน โรงเรียน และมีการดำเนินงาน สร้างองค์ความรู้แก่ชุมชน วางแผนพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ในสถานศึกษาให้พัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ต้องการ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556, น. 91) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ 1) สร้างแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความตรงตามหลักวิชาการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง 2) ศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 12 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความเหมาะสมของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และ 3) ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ศึกษาจากประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกันเช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม เช่น กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และ 5) การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันของครู โดยแนวทางทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทุกรายการ

มินตรา ลายสนิทเสรีกุลและคณะ (2557, น. 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภาวะคุกคามและพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร โดยมีประชากรเป็นโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขต

เบญจบุรพา จำนวน 5 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน ครูและบุคลากร จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้เป็น 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผลโดยมีด้านที่เป็นจุดแข็ง คือ การวัดและประเมินผลและด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ หลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอนสำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์และวิธีดำเนินการ 29 วิธีดำเนินการ

หนูฤทธิ ไกรพล (2557, น. 90) ได้ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูจำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและสังกัดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) จำแนกตามสังกัดโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในบริบทสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น. 88) ได้ทำการวิจัย เรื่องรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย เป็นการศึกษาปรากฏการณ์แบบพหุกรณี เลือกแบบเฉพาะเจาะจงโรงเรียนในแต่ละภูมิภาคที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 แห่ง เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เลือกแบบเฉพาะเจาะจงทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน รวมจำนวน 64 คน การฝังตัวสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมในพื้นที่ศึกษาการศึกษาเอกสารและการสนทนากลุ่มตัวแทนจากพื้นที่ศึกษานักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คนเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของทฤษฎีด้วยเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแบบสังเกตการณ์แบบกึ่งโครงสร้างแบบศึกษาเอกสารแบบบันทึกภาคสนามและแนวคำถามการสนทนากลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูลปรากฏการณ์ที่ยังขาดทฤษฎีมาอธิบายให้เข้าใจได้เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในงานวิจัยผู้วิจัยใช้วิธีการสร้างความสัมพันธ์และความคุ้นเคยการยืดหยุ่นเวลาการเก็บข้อมูลจนถึงจุดอิ่มตัวการเก็บข้อมูล

ยืนยันแบบสามเส้าการตรวจสอบข้อมูลและการวิเคราะห์กับเพื่อนคู่วิจัยและการพัฒนาความไวเชิงทฤษฎีของผู้วิจัยด้วยการปฏิบัติการในพื้นที่นำร่องแบบคู่ขนานกับการศึกษาปรากฏการณ์ผลการวิจัยพบว่าด้านรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทยประกอบด้วยจุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มีด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทยส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง 2) ภาวะผู้นำ เคารพยกย่อง ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข้มทิศ วิสัยทัศน์ร่วม 4) ระบบเปิดแบบพหุกลางมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ 5) ระบบที่มเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครูทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ 6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริงทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริงเมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

เฉลิมชาติ เมฆแดง (2558, น. 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน พบว่า ลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ดีของสถานศึกษาครอบคลุม 5 ลักษณะ คือ 1) สถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและมีส่วนร่วม 2) สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน 3) สถานศึกษามีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) สถานศึกษามีเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่สนับสนุน และ 5) สถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติที่ดีร่วมกันแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน มีความจำเป็นต้องพัฒนาผู้สถานศึกษา ดังนี้ 1) พัฒนาภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและมีส่วนร่วม 2) จัดให้มีการเรียนรู้และประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน 3) สร้างค่านิยม วิสัยทัศน์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน 4) สร้างการมีเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน และ 5) สร้างแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกันและผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, น. 82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชนซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารและพัฒนากลยุทธ์การบริหารผลการศึกษพบว่า 1) กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สภาพปัจจุบันมีการบริหารโดยภาพรวมมี

ค่าเฉลี่ยในระดับน้อยและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

3) กลยุทธ์การบริหาร ประกอบด้วย 5 ได้แก่ กลยุทธ์ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลยุทธ์ ปฏิรูปการบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และกลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

ศิริรัตน์ โกศล (2559, น. 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 419 คน และระยะที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.83 การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกันด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบและตัวชี้วัด 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ด้านการสนับสนุนและเป็นผู้ร่วมด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกันและด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่

ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนทางการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการสนับสนุนและเป็นผู้ร่วมด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกันและด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมมีสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้ร่วมได้ 11 แนวทางด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ได้ 9 แนวทาง ด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกันได้แนวทางและด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศได้ 14 แนวทางและผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่าแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เช่นกัน

นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2560, น. 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำแนกตามสถานที่ตั้งและขนาดของสถานศึกษา ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต1 ผลการศึกษาพบว่า 1) การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมาได้แก่ด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษาด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำแนกตามสถานที่ตั้งในเขตเทศบาล กับนอกเขตเทศบาล พบว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษาด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรและด้านการเรียนรู้

และการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกนั้นไม่แตกต่างกันส่วนผลการเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความโดดเด่นในด้านการเป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนดีประจำตำบลและโรงเรียนที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ที่สูงในระดับเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า การตั้งเป้าหมายร่วมกันโดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องมีนโยบายทิศทางการกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการทำงานไปสู่ความสำเร็จร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนางานเพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพเกิดการรวมตัวของกลุ่มครู เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของชุมชนในการเรียนรู้ในโรงเรียนด้านความเอื้ออาทรและความไว้วางใจกัน แสดงออกด้วยความเต็มใจ

3) ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า 3.1) ปัญหาคือ กระบวนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนไม่ต่อเนื่องยังขาดความรู้เรื่องกลยุทธ์สถานศึกษาขาดอัตราการันครูที่มีประสบการณ์สอนและการเสริมสร้างบรรยากาศของการเรียน ครูยังไม่กล้าเป็นผู้นำขาดการส่งเสริมในการเป็นมืออาชีพ และการนำผลพัฒนาไปต่อยอดในการปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน

3.2) ข้อเสนอแนะคือโรงเรียนต้องกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้เข้าถึงเหตุผลและมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำกลยุทธ์สถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับตนเองมีการจัดให้ห้องครมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกันสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีการประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์การนำผลการเรียนไปพัฒนาคุณภาพ

บัญญัติ ลาภบุญ (2560, น. 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพเปรียบเทียบและปัญหาข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2561 จำนวน 341 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบทีและการทดสอบเอฟและการทดสอบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในสถานศึกษาจำแนกตามอายุ และระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ สถานภาพประสบการณ์การทำงานขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาพบว่าปัญหาส่วนใหญ่ผู้บริหารไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำและโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ในหมู่คณะในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเท่าที่ควรกระบวนการ PLC เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการและขาดการส่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาส่วนแนวทางการพัฒนาผู้บริหารต้องส่งเสริมในทุกกิจกรรมที่สร้างสรรค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างเป้าหมายร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำกิจกรรมเปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมเสริมสร้างเกียรติภูมิแก่สถาบันและวิชาชีพยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

สรศักดิ์ นิมากร (2560, น. 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง 2) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครู มีการส่งเสริมให้ครูกล้าคิดกล้าแสดงออกผ่านการขอความเห็นจากครูหรือ การจัดให้มีการประชุมผู้บริหารและครูควรมีการวางแผนและลงมือปฏิบัติร่วมกันมีการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการควรมีการประชุมร่วมกันในรูปแบบคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบายและควรมีการนิเทศกำกับติดตามหลังการปฏิบัติงาน

พิชิต ขำดี (2561, น. 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยาการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและ 2) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 316 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดตอบสนองคู่มือค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.93 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลา ดับความถี่ความต้องการจา เป็น ($PNI_{Modified}$) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยและสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

โรงเรียนขนาดเล็กภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดได้แก่ 1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถ กระบวนการสังเกตการณ์การสอนควรมีการวางแผนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเอง และสร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน 3) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน การส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน และมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุนการส่งเสริมช่วงเวลาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน การเสริมแรงให้กำลังใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน สร้างภาวะผู้นำผู้ตามในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมอบหมายงานตามความถนัดและส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

จากงานวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูบริบทโรงเรียนในประเทศไทยทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริงและเป็นรูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่องและผสมผสานอยู่ในการปฏิบัติงานของครูเมื่อทุกพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กรซึ่งการเป็นพี่เลี้ยงเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่าง 2 บุคคลโดยที่บุคคลหนึ่งจะได้รับการเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถจากอีกบุคคลหนึ่งหรือได้รับความรู้ด้วยกันทั้งสองฝ่ายซึ่งความรู้ความสามารถนั้นอาจจะเป็นความรู้ใหม่หรือเป็นการเพิ่มเติมความรู้ที่มีอยู่ก่อนโดยปรับให้เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมของแต่ละชุมชน

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bolam, et al. (2005) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities ผลการวิจัยพบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนทั้งระบบอย่างยั่งยืนและยังช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย โดยตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโดยเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขเฉพาะ ได้แก่ แผนงานขนาดโรงเรียนที่ตั้งและเงื่อนไขทั่วไปได้แก่บริบทเฉพาะของโรงเรียนและเป้าหมายในการจัดตั้งองค์การ

Verbiest, et al. (2005) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Collective Learning in Schools Described: Building Collective Learning Capacity ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพของการเรียนรู้แบบร่วมมือขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ได้แก่การสนับสนุนทางวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ทางวิชาชีพ เป็นต้น ซึ่งโรงเรียนจำเป็นจะต้องปรับปรุงเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้าง

การเรียนรู้แบบร่วมมือในโรงเรียนทั้งนี้กระบวนการของการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถปรับปรุงเงื่อนไขด้านทักษะการกระตุ้นและความฉลาดทางอารมณ์ได้ซึ่งอุปสรรคสำคัญในการเสริมสร้างเรียนรู้แบบร่วมมือคือการเรียนรู้แบบเดิมเนื่องจากการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นการปลูกฝังวิธีการแบบเดิม ๆ ให้แก่ผู้เรียนทั้งนี้การเสริมสร้างการเรียนรู้แบบร่วมมือในโรงเรียนสามารถกระทำได้โดยกิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทางวิชาชีพโดยผู้นำของโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน

Giles and Hargreaves (2006) ได้ทำการวิจัยเรื่อง The Sustainability of Innovative Schools as Learning Organizations and Professional Learning Communities During Standardized Reform ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถต้านทานแรงกดดันจากการแข่งขันการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปมาตรฐานการศึกษาอันเป็นอุปสรรคสำคัญของการก้าวสู่โรงเรียนนวัตกรรมโดยองค์การแห่งการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำมาซึ่งการสร้างวัฒนธรรมใหม่ของครุภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและการวางแผนความสำเร็จของภาวะผู้นำในขณะทำการปฏิรูปมาตรฐานคือตัวขับเคลื่อนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนและชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูทั้งนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นรูปแบบองค์การสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและมีความยืดหยุ่นสูงดังนั้นการจะนำองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องอาศัยการสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนองต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Cannata (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Teacher Community in Elementary Charter Schools ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนนอกระบบมีระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงกว่าโรงเรียนรัฐบาลซึ่งโรงเรียนนอกระบบมีคุณลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อชุมชนทางวิชาชีพของครูมากกว่าในมิติด้านกระบวนการตัดสินใจมิติด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารและมิติด้านการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

Vescio Ross and Adam (2008) ได้ทำการวิจัยเรื่อง A Review of Research on the Impact of Professional Learning Communities on Teaching Practice and Student Learning พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลกระทบต่อการศึกษาของครูที่สามารถปรับปรุงวัฒนธรรมทางวิชาชีพในโรงเรียนอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการสอนการร่วมมือร่วมพลังและเสริมสร้างให้ครูตระหนักถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญนอกจากนี้ยังสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Cannata and Cravens (2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Teacher Professional Community: Understanding Its Relationship to School Choice and School Condition ผลการวิจัยพบว่าเงื่อนไขของโรงเรียนส่งผลต่อชุมชนทางวิชาชีพของครู ดังนี้ 1) ประเภทของโรงเรียนโรงเรียนนอก

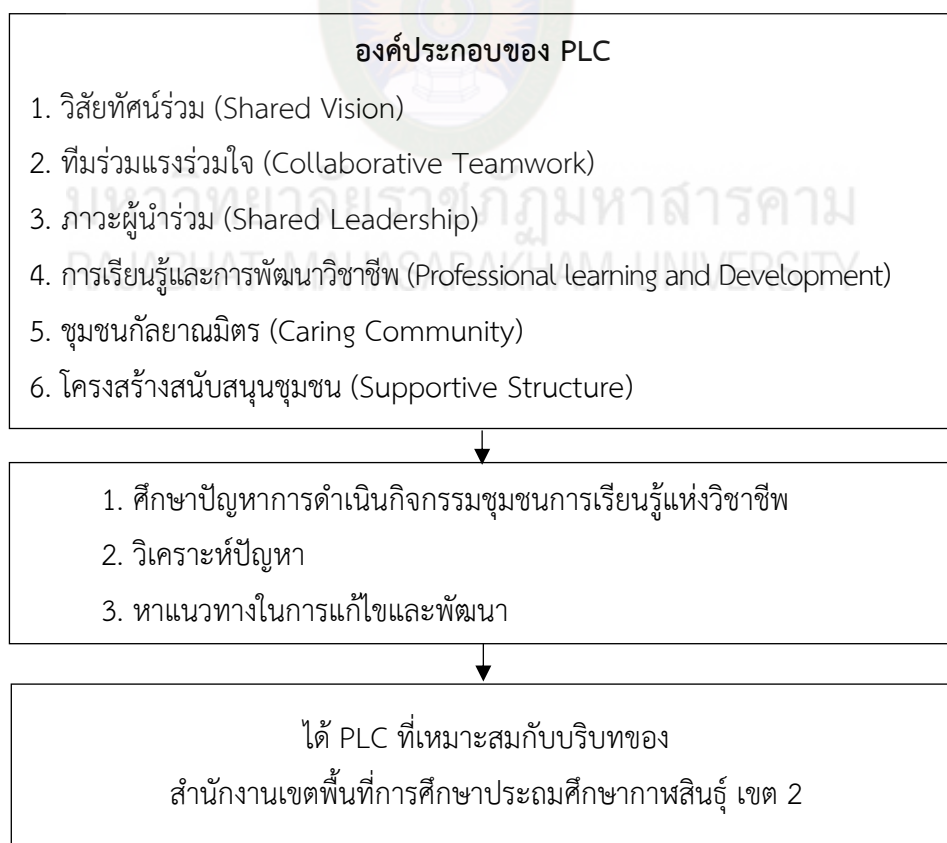
ระบบและโรงเรียนเอกชนมีระดับชุมชนวิชาชีพครูสูงกว่าโรงเรียนรัฐและโรงเรียนแม่เหล็ก (Magnet School) ซึ่งเป็นโรงเรียนทางเลือกอย่างหนึ่งในสหรัฐอเมริกา 2) โครงสร้างองค์การครูในโรงเรียนเอกชนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการดำเนินงานภาพรวมของโรงเรียนและมีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้บริหารในระดับสูงและ 3) โครงสร้างการสอน ครูในโรงเรียนนอกระบบและโรงเรียนเอกชนมีระดับชุมชนวิชาชีพครูที่สูงกว่าครูในโรงเรียนรัฐบาล

Danielle S. Robertson (2011) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูของประสิทธิภาพโดยรวมและการรับรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ได้รับการออกแบบมาเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูเพื่อขั้นตอนการเรียนรู้ของชุมชนเชิงวิชาชีพในเขตการศึกษาในชนบทภาคใต้ของแคลิฟอร์เนียข้อจำกัดการวิจัยอยู่ในพื้นที่ของการรับรู้ความสามารถของครูก่อนและความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยใช้แนวความคิดโดย (Huffman and Hipp, 2003) ในชุมชนเรียนรู้เชิงวิชาชีพ นักวิจัยรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการรับรู้ของครูในโรงเรียนการทำงานเป็นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจากรัฐแคลิฟอร์เนียของครูสำรวจสภาพการทำงานที่ได้รับในฤดูใบไม้ผลิของปี 2010 การเรียนรู้เชิงวิชาชีพการประเมินชุมชน (ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ A) และกลุ่มครูประสิทธิภาพการสอน (CTE) การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและการรับรู้ความสามารถของครูตามผลการศึกษาค้นคว้าห้องประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้รับการแสดงให้เห็นในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญความสัมพันธ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับประสิทธิภาพการสอนในระดับประถมศึกษาการศึกษานี้พยายามที่จะดำเนินการต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในทุกระดับที่จะสร้างการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูและก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปฏิรูปอย่างต่อเนื่องทั้งนี้สามารถสรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาชีพของครูอันเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

กล่าวโดยสรุปชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญคือความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญจากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่าเกิดผลดีทางวิชาชีพครูและผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดหมายผู้เรียนมีคุณภาพสูงสุดจึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่ามีการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ในอ้อมมากส่วนใหญ่นักวิจัยและนักวิชาการจะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ในภาพรวมของโรงเรียนมากกว่า โดย Louis, Kruse and Bryk (1995) เป็นนักวิชาการกลุ่มแรก ๆ ที่กล่าวถึงการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ในโรงเรียนโดยชี้แนะให้โรงเรียนเสริมสร้างให้ครูมีการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเป็นการทำความเข้าใจบริบทในการทำงานของครูตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นให้เกิดการศึกษาเกี่ยวกับผลของการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีผลต่อนักเรียนครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษาสภาพการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นที่ยุทธศาสตร์ 2 ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังแผนภาพต่อไปนี้

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 3.1 ระยะการวิจัยขั้นตอนดำเนินการและผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. คำถามการวิจัย

1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา

3. เป้าหมาย

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 143 คนและครูในสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา จำนวน 1,389 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 รวม 1,532 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครู จำนวน 274 คน รวมทั้งสิ้น 308 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1986, p. 345) ดังนี้

4.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1986, p. 345)

4.2.2 จำแนกประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามสถานภาพของแต่ละเขตอำเภอแล้ว คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาสินธุ์ เขต 2 โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (ไพศาล วรคำ, 2560, น. 93)

4.2.3 สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มจนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดในเขตพื้นที่การศึกษารายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ยางตลาด	62	62	12	545	108	607	120
2. ห้วยเม็ก	31	31	6	240	47	271	54
3. ท่าคันโท	21	21	4	193	38	214	42
4. หนองกุงศรี	39	39	8	306	60	345	68
5. ฆ้องชัย	17	17	3	105	21	122	24
รวม	170	170	34	1,389	274	1,559	308

5. เครื่องมือการวิจัย

ได้แก่แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาสินธุ์ เขต 2

6. สถานที่ที่ทำการวิจัย

เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาสินธุ์ เขต 2 ตามที่ระบุในข้อ 4

7. ระยะเวลาที่ทำการวิจัย

ใช้เวลาในการศึกษา 3 เดือน (มีนาคม 2563–ธันวาคม 2563)

8. ตัวแปรที่ทำการวิจัย

8.1 ตัวแปรต้นได้แก่เพศอายุสถานภาพตำแหน่งประสบการณ์ในงานและขนาดสถานศึกษา

8.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

8.2.1 องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

8.2.2 องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

8.2.3 องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

8.2.4 องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)

8.2.5 องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)

8.2.6 องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

9. วิธีดำเนินการวิจัย

9.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักการทฤษฎีในเรื่องสมรรถนะ (ความสามารถ) ของผู้บริหารสถานศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพการเสริมสร้างการเรียนรู้แบบร่วมมือในโรงเรียนกลยุทธ์ในการจัดการและการใช้ PLC อย่างยั่งยืนรูปแบบการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

9.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

9.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 1,389 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,559 คน

9.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 274 คน รวม จำนวน 308 คนการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1986, p. 345) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (ไพศาล วรคำ, 2560, น. 93)

9.3 สร้างเครื่องมือการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ข้างต้นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อศึกษาว่าการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อยู่ในระดับใด แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในงานและขนาดสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมในระดับระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมในปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมในระดับน้อยที่สุด

นำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ไปทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการแปลความหมายทั้งรายข้อรายด้านและโดยรวมโดยใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น. 100) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินกิจกรรม

4.51-5.00 หมายความว่า มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

9.4 หากคุณภาพของเครื่องมือทั้งข้อทดสอบ และแบบสอบถาม

9.4.1 นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ

9.4.2 แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 คนดังต่อไปนี้

9.4.2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทัศน์ วงศ์กระบกถาวร ผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา เบอร์โทรศัพท์ 062-5456328 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

9.4.2.2 ดร.ประสงค์ สกุลซัง ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย เบอร์โทรศัพท์ 081-3805109 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง

9.4.2.3 นางพรทิพย์ สามารถ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารจัดการการศึกษา เบอร์โทรศัพท์ 096-8161296 ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนกุศตรองวิทยา

9.4.3 ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสม และพิจารณาหาค่าความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ผลการพิจารณาคุณภาพของ แบบสอบถามพบว่าทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไป (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2552, น. 150)

9.4.4 ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ต่อไป

9.5 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด สพป. กาลสินธุ์ เขต 2 เพื่อการขอความร่วมมือดำเนินการได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 308 คน และได้ ประสานทางโทรศัพท์ อีเมล และแอปพลิเคชัน Line เป็นการส่วนตัวอีกทางหนึ่ง ผลการดำเนินการพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนมาที่ผู้วิจัย จำนวน 288 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 98.50 จากนั้นได้ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่าแบบสอบถามมีความถูกต้อง ทั้งหมด จึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ เกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีขนาดต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาลสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยัง กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาตามโรงเรียนต่าง ๆ ตามที่ ระบุในข้อ 4 หรือ 6

9.6 วิเคราะห์ข้อมูลตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดย คำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทำการแปลผลโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา

9.7 ทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูที่เกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

9.7.1 ทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร และขนาดสถานศึกษา

9.7.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ T-Test Independent และ F-Test

9.7.3 ศึกษาข้อมูลว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างไร

9.7.4 นำเสนอข้อมูลที่ได้

9.8 เสนอผลการศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจนหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องทราบเพื่อเป็นข้อเสนอแนะเป็นฐานในการวางแผนพัฒนาในระยะที่ 2 ต่อไป

1.9.9 สรุปผลการวิจัย และเขียนรายงานวิจัยในระยะที่ 1

10. ผลลัพธ์

ทราบถึงระดับปัญหาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาลสินธุ์ เขต 2 ความแตกต่างด้านความคิดเห็น ระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาใน ระยะที่ 2 ของการวิจัยและเป็นฐาน ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของแต่ละสังกัดต่อไป

11. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

11.1 สถิติพื้นฐาน

11.1.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร P (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 น. 122)

$$p = \frac{f}{n} \times 100 \quad (3-1)$$

เมื่อ	p	แทน ร้อยละ
	f	แทน ความถี่ที่ต้องการแบ่งให้เป็นร้อยละ
	n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

11.1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n} \quad (3-2)$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

11.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 126)

$$s = \frac{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)} \quad (3-3)$$

เมื่อ	s	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	x	แทน คะแนนของแต่ละตัว
	n	แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม
	$\sum x$	แทน ผลรวม

11.1.4 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$) โดยการหาราค่าผลต่างของ (I-D) หารด้วยค่า D โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นได้ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558, น. 279)

$$PNI_{Modified} = \frac{I - D}{D} \quad (3-3)$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ แทน ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น
 I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
 D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

11.2 สถิติในการหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

11.2.1 หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยการหาค่าเฉลี่ยของความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ ใช้สูตรดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2559, น. 269)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-5)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

11.2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Total Item Analysis) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 น. 130)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\left[N \sum x^2 - (\sum x)^2 \right] \left[N \sum y^2 - (\sum y)^2 \right]} \quad (3-6)$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อที่พิจารณาใน R-Distribution
 $\sum x$ แทน คะแนนรวมของการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแต่ละคน
 $\sum y$ แทน คะแนนรวมในแต่ละข้อกระทงของผู้ตอบแบบสอบถาม
 \sum แทน ผลรวม

11.2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 117)

$$\alpha = \frac{K}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{s^2} 1_t \right] \quad (3-7)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
	$\sum s^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ
	s^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ
	K	แทน	จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

1.11.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

11.3.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มโดยทดสอบค่า F-Test (One-Way ANOVA) โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 143)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3-8)$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติใน F-distribution
	MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. คำถามการวิจัย

แนวทางการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นอย่างไร

2. วัตถุประสงค์

เพื่อหาแนวทางการพัฒนากิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3. เป้าหมาย

แนวการพัฒนากิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบท

4. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ไว้ดังนี้

4.1 เป็นผู้กำหนดนโยบาย 3 ท่าน มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

4.2 เป็นผู้ปฏิบัติ 3 ท่าน ได้แก่ ครูและผู้อำนวยการสถานศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

4.3. นักวิชาการ 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยและศึกษานิเทศน์มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปทำการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตามเกณฑ์ จำนวน 9 ท่าน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 รายละเอียดผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	นายยงยุทธ พรหมแก้ว	กศ.ม การบริหาร การศึกษา	ผอ. สพป กส. 1	สพป. กาฬสินธุ์ เขต 1 082-6835395
2	นางพรทิพย์ สามารถ	กศ.ม การบริหาร การศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กศจ. กาฬสินธุ์ 082-6835395
3	นายเสกสรรค์ เขียวไกร	กศ.ม การบริหาร การศึกษา	รอง ผอ. สพป กส. 2	สพป. กาฬสินธุ์ เขต 2 082-6835395
4	นายฉลาด ศรีจุลฮาด	กศ.ม การบริหาร การศึกษา	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา ชำนาญการ พิเศษ	โรงเรียนอนุบาล กาฬสินธุ์ 081-3804868
5	นายวิวัฒน์พงษ์ พัทโท	กศ.ม การบริหาร การศึกษา	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา ชำนาญการ พิเศษ	โรงเรียนหัวงัว วิทยาการ 097-4144149
6	นายจักรพันธ์ นาทองไชย	ค.ม. การบริหาร การศึกษา	ครูชำนาญการ พิเศษ	โรงเรียนหัวงัว วิทยาการ 092-3953925

(ต่อ)

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
7	ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิรัตน์	ด.ด การวัดและ ประเมินผล การศึกษา	อาจารย์ มหาวิทยาลัย กาฬสินธุ์	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ 096-3914288
8	นางสาวรัตติยา ภูมิสายตร	ด.ด การวัดและ ประเมินผล การศึกษา	ศึกษานิเทศน์ ชำนาญการ พิเศษ	สพป. กาฬสินธุ์ เขต 1 081-3201974
9	นางสาวนุชนารถ ภูมาศ	กษ.ม การวัดและ ประเมินผล การศึกษา	ศึกษานิเทศน์ ชำนาญการ พิเศษ	สพป. กาฬสินธุ์ เขต 2 086-6456241

5. เครื่องมือการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

6. สถานที่ที่ทำการวิจัย

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

7. ระยะเวลาที่ทำการวิจัย

ใช้เวลา 1 เดือน โดยประมาณ

8. ตัวแปรที่ทำการศึกษา

8.1 เป็นเนื้อหาเดียวกันกับที่ระบุใน ข้อ 8 ของระยะที่ 1

9. วิธีดำเนินการวิจัย

9.1 นำข้อมูลจากระยะที่1 มาวิเคราะห์

9.2 ศึกษาหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครูและกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้

แห่งวิชาชีพ

9.3 กำหนดกรอบเนื้อหาว่างประเด็นในการสัมภาษณ์

9.4 สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่ได้จาก

หลักการและทฤษฎี

9.5 ทาคคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา

9.6 นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องพิจารณาความเหมาะสมและพิจารณาข้อ

คำถามในการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วนเหมาะสมและตรงตามโครงสร้าง

9.7 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ ต่อไป

9.8 เก็บรวบรวมข้อมูลจากนั้นได้ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์พบว่าแบบสอบถามมีความถูกต้องทั้งหมดจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

9.9 นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์

9.10 เขียนรายงานการวิจัยเสนอผลการศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบเพื่อเป็นข้อเสนอแนะพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาต่อไป

9.10.1 สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผนจัดเตรียมชุดคำถามและวิธีการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนลงนามมีการดำเนินงานแบบเป็นทางการภายใต้กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานเดียวกัน

9.10.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

9.11 เก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

9.11.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำไปประกอบการขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

9.11.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

9.11.3 แบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยประสานงาน นัดวัน เวลาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและได้บันทึกผลการสัมภาษณ์ลงในแบบบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

9.12 วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในการรวบรวมข้อมูลโดยการนำกรอบแนวคิดในงานวิจัย (หน้า 10) เป็นแนวทางในการกำหนดคำถาม ดังนั้นสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิดในงานวิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้ข้อมูลมาถอดเทปหรือถอดบท สัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (Word by Word) แล้วอ่านบทสัมภาษณ์ดังกล่าวซ้ำหลาย ๆ ครั้งเพื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้รับและใช้วิธีจำแนกประเภทข้อมูล (Typological Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะคำนึงถึงสภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูลมาใช้ประกอบการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อให้เข้าใจถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาของผู้ให้ข้อมูลจากนั้นนำประเด็นย่อยมาเชื่อมโยงกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 2) เพื่อสามารถอธิบายคำตอบจากคำถามงานวิจัยและวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของบทสรุปงานวิจัย

9.13 นำเสนอข้อมูลการวิจัยให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบเพื่อเป็นข้อเสนอแนะพื้นฐานในการวางแผนพัฒนา

10. ผลลัพธ์

ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สูงขึ้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อสถานศึกษา ครูและผู้บริหารมีความมั่นใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่ตนรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ขั้นตอนการวิจัย ทั้ง 2 ระยะเวลาสามารถสรุปได้ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 3.3 สรุปขั้นตอนการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระยะการวิจัย	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
ระยะที่ 1 ศึกษา ระดับและ เปรียบเทียบ การดำเนิน กิจกรรมชุมชน การเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	1. เพื่อศึกษาการดำเนิน กิจกรรมชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู 2. เพื่อเปรียบเทียบ การดำเนินกิจกรรม ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู	1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง 2. กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ ทำการศึกษา 3. สร้างเครื่องมือการวิจัยซึ่งเป็น แบบสอบถาม 4. หาคุณภาพของเครื่องมือ 5. แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญพิจารณา คุณภาพของเครื่องมือ 6. ปรับปรุงเครื่องมือ 7. เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ ข้อมูล 8. การเปรียบเทียบความคิดเห็น 9. เสนอผลการศึกษา 10. สรุปผลและทำการวิจัยในระยะที่ 1	กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 430 คน	- แบบสอบถาม - ค่าร้อยละ (%) - ค่าเฉลี่ย (X) - ค่าเบี่ยงเบน - มาตรฐาน (S.D.) - สถิติ-ใช้ T-Test - แบบ Independent	ข้อสนเทศเกี่ยวกับระดับ การดำเนินกิจกรรมชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อเป็น ฐานในการพัฒนาในระยะ ที่ 2 ของการวิจัยและเป็น ฐานในการวางแผนพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาของ แต่ละสังกัดต่อไป

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ระยะการวิจัย	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
ระยะที่ 2 ศึกษา แนวทางการดำเนิน กิจกรรมชุมชน การเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	เพื่อศึกษาแนวทางใน พัฒนาการดำเนินกิจกรรม ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2	1. นำข้อมูลจากระยะที่ 1 มา วิเคราะห์ 2. ศึกษาหลักการและทฤษฎี 3. กำหนดกรอบเนื้อหาร่าง ประเด็นสัมภาษณ์ 4. สร้างเครื่องมือแบบ สัมภาษณ์ 5. นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้อง 6. นำมาปรับปรุงแก้ไข	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน	แบบสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง สถิติ พรรณนา วิเคราะห์	ครูและผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 มีความรู้ เกี่ยวกับการดำเนินงาน กิจกรรมชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่สูงขึ้นผู้เรียนและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียต่าง ๆ เกิด ความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อ สถานศึกษาครูและ ผู้บริหารมีความมั่นใจใน การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนที่ ตนรับผิดชอบเพิ่มขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการศึกษา เรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ใน 5 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก 3) การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนารูปแบบ 4) การปฏิบัติการนิเทศภายในและ 5) การประเมินผล และรายงานผลซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้มีการใช้สัญลักษณ์ทางสถิติหลายตัวเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ไว้ในการแปลความหมาย ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$S.D.$	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
$PNI_{Modified}$	แทน	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูลโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ตอนที่ 3 ข้อมูลดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัว		กลุ่มตัวอย่าง (n= 338)	
		จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	1.1 ชาย	132	42.86
	1.2 หญิง	176	57.14
	รวม	308	100.00
2.	อายุ		
	2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	49	15.91
	2.2 25-35 ปี	111	36.04

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว		กลุ่มตัวอย่าง (n= 338)	
		จำนวน	ร้อยละ
2.3	36-45 ปี	93	30.19
2.4	46 ปีขึ้นไป	55	17.86
รวม		308	100.00
3.	สถานภาพตำแหน่ง		
3.1	ผู้บริหาร	34	11.04
3.2	ครู	274	88.96
รวม		308	100.00
4.	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน		
4.1	ต่ำกว่า 5 ปี	60	19.48
4.2	5-10 ปี	107	34.74
4.3	11-15 ปี	83	26.95
4.4	16 ปีขึ้นไป	58	18.83
รวม		308	100.00
5.	ขนาดของสถานศึกษา		
5.1	โรงเรียนขนาดเล็ก	139	45.13
5.2	โรงเรียนขนาดกลาง	119	38.64
5.3	โรงเรียนขนาดใหญ่	50	16.23
รวม		308	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 มีอายุ 25-35 ปี มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 36.04 มีสถานภาพตำแหน่งครู จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 88.96 ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 5-10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 34.74 เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดสถานศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 45.13

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังแสดงในตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

การปฏิบัติงานตามการดำเนินงาน กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับการ ปฏิบัติงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับการ ปฏิบัติงาน
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	2.46	0.49	น้อย	3.95	0.80	มาก
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	2.50	0.48	น้อย	3.81	0.82	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม	2.50	0.49	น้อย	3.89	0.81	มาก
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ	2.47	0.49	น้อย	4.03	0.81	มาก
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	2.48	0.48	น้อย	3.90	0.78	มาก
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	2.42	0.46	น้อย	3.78	0.84	มาก
รวม	2.47	0.48	น้อย	3.89	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับน้อยทั้ง 6 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ได้แก่ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจและด้านภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 2.50$) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 2.48$) และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 2.47$) บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ได้แก่ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.03$) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.95$) และด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 3.90$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับการปฏิบัติงาน
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับการพัฒนาโรงเรียนโดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน	2.53	0.51	ปานกลาง	4.07	0.80	มาก
2. การยึดค่านิยมการมีวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในการตัดสินใจปฏิบัติงาน	2.38	0.49	น้อย	3.86	0.69	มาก
3. การเรียงลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	2.61	0.49	ปานกลาง	3.87	0.79	มาก
4. การตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและคุณค่าของการปฏิบัติงาน	2.40	0.49	น้อย	3.93	0.82	มาก
5. โรงเรียนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันโดยเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าคะแนนจากการทดสอบ	2.34	0.49	น้อย	4.16	0.76	มาก
6. โรงเรียนได้กำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	2.35	0.49	น้อย	3.98	0.77	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
7. ครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน	2.62	0.50	ปานกลาง	3.78	0.95	มาก
รวม	2.46	0.49	น้อย	3.95	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคหิน เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมโดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และระดับน้อย 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.62$) การเรียงลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 2.61$) และการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับการพัฒนาโรงเรียนโดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 2.53$)

บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคหิน เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมโดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้โรงเรียนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันโดยเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าคะแนนจากการทดสอบ ($\bar{X} = 4.16$) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับการพัฒนาโรงเรียนโดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.07$) และโรงเรียนได้กำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.98$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ

ด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับการปฏิบัติงาน
1. การสนับสนุนให้มีโปรแกรมการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ให้กับนักเรียน	2.59	0.51	ปานกลาง	3.90	0.80	มาก
2. การมีส่วนร่วมวิเคราะห์วิธีการประเมินประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2.65	0.49	ปานกลาง	3.88	0.78	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการประยุกต์ความรู้ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนและการแบ่งปันประสบการณ์ของแต่ละคน	2.27	0.45	น้อย	3.73	0.85	มาก
4. การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและกำหนดแนวทางการปรับปรุงการเรียนการสอน	2.64	0.48	ปานกลาง	3.83	0.87	มาก
5. การพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานที่ทำให้การยอมรับซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่	2.37	0.49	น้อย	3.91	0.80	มาก
6. โรงเรียนจัดโครงสร้างและสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการพูดคุยอย่างเปิดเผย	2.56	0.52	ปานกลาง	3.76	0.82	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
7. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน	2.26	0.44	น้อย	3.87	0.71	มาก
8. ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียน	2.22	0.42	น้อย	3.59	0.80	มาก
9. หลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียนมีความทันสมัยและตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้	2.65	0.48	ปานกลาง	3.81	0.90	มาก
10. ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการความถนัดและศักยภาพของผู้เรียน	2.61	0.49	ปานกลาง	4.00	0.83	มาก
11. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน	2.63	0.48	ปานกลาง	3.65	0.88	มาก
รวม	2.50	0.48	น้อย	3.81	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจโดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับน้อย 11 ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ได้แก่การมีส่วนร่วมวิเคราะห์วิธีการประเมินประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้วยวิธีการที่หลากหลายและหลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียนมี

ความทันสมัยและตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.65$) การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{X} = 2.64$) และครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ($\bar{X} = 2.63$) บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 ด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 11 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการความถนัดและศักยภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.00$) การพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานที่ทำให้การยอมรับซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ($\bar{X} = 3.91$) และการสนับสนุนให้มีโปรแกรมการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ให้กับนักเรียน ($\bar{X} = 3.90$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม

ด้านภาวะผู้นำร่วม	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
1. การใช้ภาวะผู้นำครูเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	2.39	0.50	น้อย	3.89	0.80	มาก
2. การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียมและเป็นประชาธิปไตย	2.45	0.50	น้อย	3.93	0.82	มาก
3. มีความตระหนักถึงจุดที่ควรจะแก้ไขในโรงเรียนและดำเนินการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน	2.60	0.49	ปานกลาง	3.90	0.80	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมและให้รางวัลแก่ครูที่มีความคิดสร้างสรรค์ใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน	2.63	0.48	ปานกลาง	3.72	0.89	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำร่วม	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
5. การมีส่วนร่วมในการอภิปรายและการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	2.40	0.49	น้อย	3.82	0.87	มาก
6. การมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการร่วมกันในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน	2.43	0.50	น้อย	3.86	0.69	มาก
7. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน	2.58	0.49	ปานกลาง	3.87	0.79	มาก
8. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน	2.39	0.50	น้อย	4.00	0.83	มาก
9. ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	2.56	0.50	ปานกลาง	3.97	0.81	มาก
10. ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันกับครูเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน	2.61	0.49	ปานกลาง	3.94	0.75	มาก
รวม	2.50	0.49	น้อย	3.89	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพที่เป็นจริงของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วมโดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อและระดับน้อย 5 ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ผู้บริหารส่งเสริมและให้รางวัลแก่ครูที่มีความคิดสร้างสรรค์ใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 2.63$) ผู้บริหารใช้หลัก

ประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันกับครูเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 2.61$) และมีความตระหนักรู้ถึงจุดที่ควรแก้ไขในโรงเรียนและดำเนินการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน ($\bar{X} = 2.60$) บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วมโดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X} = 4.00$) ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.97$) และผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันกับครูเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.94$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
1. การวางแผนและการเตรียมการเรียนการสอนให้เกิดความพร้อมอยู่เสมอ	2.58	0.49	ปานกลาง	3.94	0.82	มาก
2. มีความรู้ด้านโครงสร้างหลักสูตร ลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหาและวิธีการเป็นอย่างดี	2.44	0.51	น้อย	4.06	0.82	มาก
3. สามารถกำหนดผลลัพธ์ของการสอนที่เหมาะสมมีความสอดคล้องตามลำดับของมาตรฐานหลักสูตร	2.40	0.50	น้อย	4.05	0.81	มาก
4. การสร้างวัฒนธรรมสำหรับการเรียนรู้การให้ความสำคัญของเนื้อหาวิชาการกำหนดความคาดหวังสำหรับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	2.31	0.48	น้อย	4.01	0.84	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติงาน
5. การบริหารจัดการพฤติกรรม นักเรียนการติดตามพฤติกรรม นักเรียนและการตอบสนองต่อ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม	2.30	0.47	น้อย	4.13	0.77	มาก
6. การแสดงออกถึงความยืดหยุ่น และการตอบสนองและแสดงออก ถึงความพยายามในการสอนอย่าง ไม่ลดละของครู	2.65	0.49	ปานกลาง	4.18	0.79	มาก
7. การสะท้อนผลเกี่ยวกับการสอน และการนำผลการสะท้อนผลไป ใช้ในการสอนครั้งต่อไป	2.35	0.49	น้อย	3.95	0.76	มาก
8. การสร้างความสัมพันธ์การมีส่วน ร่วมในโครงการการเข้าร่วมใน วัฒนธรรมของการสืบค้นทาง วิชาชีพ (Professional Inquiry) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสอน	2.61	0.49	ปานกลาง	4.01	0.83	มาก
9. การพัฒนาการแสวงหาความรู้ และเพิ่มพูนทักษะการสอนและ รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอน และการให้บริการในวิชาชีพ	2.57	0.50	ปานกลาง	3.93	0.82	มาก
รวม	2.47	0.49	น้อย	4.03	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันของ
การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพโดยรวมมี
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

4 ข้อและระดับน้อย 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกตั้งนี้การแสดงออกถึงความยืดหยุ่นและการตอบสนอง และแสดงออกถึงความพยายามในการสอนอย่างไม่ลดละของครู ($\bar{X} = 2.65$) การสร้างความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในโครงการ การเข้าร่วมในวัฒนธรรมของการสืบค้นทางวิชาชีพ (Professional Inquiry) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสอน ($\bar{X} = 2.61$) และการวางแผนและการเตรียมการเรียนการสอนให้เกิดความพร้อมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.58$) บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพโดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 10 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกตั้งนี้การแสดงออกถึงความยืดหยุ่นและการตอบสนองและแสดงออกถึงความพยายามในการสอนอย่างไม่ลดละของครู ($\bar{X} = 4.18$) การบริหารจัดการพฤติกรรมนักเรียนการติดตามพฤติกรรมนักเรียน และการตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.13$) และมีความรู้ด้านโครงสร้างหลักสูตร ลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหาและวิธีการเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.06$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
1. การมีส่วนร่วมงานสร้างวัฒนธรรมความไวให้เกิดขึ้นเป็นวัฒนธรรมองค์กร	2.65	0.49	ปานกลาง	3.98	0.77	มาก
2. การมีส่วนร่วมงานให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทางการเรียนการสอน	2.56	0.50	ปานกลาง	4.04	0.68	มาก
3. การแลกเปลี่ยนแนวคิดแบ่งปันเทคนิคการสอนและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนให้กับเพื่อนร่วมงาน	2.24	0.45	น้อย	3.74	0.76	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การดำเนินงานกิจกรรมชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติงาน
4. การประยุกต์การเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนไปใช้รับการฝึกอบรม หรือสอนงานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายให้แก่เพื่อนร่วมงาน	2.69	0.48	ปานกลาง	4.07	0.80	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการสนทนา แลกเปลี่ยนผลการจัดการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ	2.26	0.44	น้อย	3.87	0.71	มาก
6. การเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดง ความคิดเห็นและให้ข้อมูล ย้อนกลับซึ่งกันและกัน	2.28	0.45	น้อย	3.59	0.80	มาก
7. การแสดงความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความน่าเชื่อถือแก่นักเรียน	2.54	0.51	ปานกลาง	3.81	0.90	มาก
8. ครูมีความมุ่งมั่นในการสร้าง โรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้	2.60	0.49	ปานกลาง	4.06	0.83	มาก
รวม	2.48	0.48	น้อย	3.90	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันของ การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อและระดับน้อย 3 ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้การประยุกต์การเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนไปใช้รับการฝึกอบรมหรือสอนงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้แก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.69$) การมีส่วนร่วมงานสร้างวัฒนธรรมความไว้ให้เกิดขึ้นเป็นวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 2.65$) และครูมีความมุ่งมั่น ในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.60$) บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านชุมชน

กัลยาณมิตร โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การประยุกต์การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนไปใช้รับการฝึกอบรมหรือสอนงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้แก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.07$) ครูมีความมุ่งมั่นในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.06$) และการมีส่วนร่วมงานให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทางการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.04$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
1. ผู้บริหารจัดการกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน	2.57	0.50	ปานกลาง	3.91	0.80	มาก
2. ผู้บริหารยกย่องเมื่อครูมีผลงานการพัฒนาตนเอง	2.67	0.49	ปานกลาง	3.76	0.82	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน	2.22	0.42	น้อย	3.59	0.80	มาก
4. ผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเอื้อให้ครูได้ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน	2.23	0.44	น้อย	3.68	0.89	มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดแนวทางของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน	2.57	0.51	ปานกลาง	3.84	0.89	มาก
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน	2.26	0.44	น้อย	3.90	0.87	มาก
รวม	2.42	0.46	น้อย	3.78	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนโดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อและระดับน้อย 3 ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ผู้บริหารยกย่องเมื่อครูมีผลงานการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.67$) ผู้บริหารจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดแนวทางของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 2.57$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน ($\bar{X} = 2.26$) บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนโดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 9 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ผู้บริหารจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.91$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน ($\bar{X} = 3.90$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดแนวทางของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 3.84$)

ตอนที่ 3 ข้อมูลดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผลวิเคราะห์ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปรากฏ ดังตารางที่ 4.9–4.18

ตารางที่ 4.9 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น			
	<i>I</i>	<i>D</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับ
1. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	2.47	4.03	0.63	1
2. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	2.46	3.95	0.61	2
3. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	2.47	4.03	0.63	1

(ต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น			
	<i>I</i>	<i>D</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับ
4. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	2.48	3.90	0.57	3
5. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	2.42	3.78	0.56	4
6. ด้านภาวะผู้นำร่วม	2.50	3.89	0.56	4
7. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	2.50	3.81	0.52	6
รวม	2.47	3.89	0.58	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 โดยรวมมีค่า $PNI_{Modified} = 0.58$ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ลำดับที่ 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.63$) ลำดับที่ 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($PNI_{Modified} = 0.61$) และลำดับที่ 3 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($PNI_{Modified} = 0.57$)

ตารางที่ 4.10 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น			
	<i>I</i>	<i>D</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับ
1. โรงเรียนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันโดยเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าคะแนนจากการทดสอบ	2.34	4.16	0.78	1
2. โรงเรียนได้กำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	2.35	3.98	0.69	2
3. การตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและคุณค่าของการปฏิบัติงาน	2.40	3.93	0.64	3
4. การยึดค่านิยมการมีวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในการตัดสินใจปฏิบัติงาน	2.38	3.86	0.62	4
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับการพัฒนาโรงเรียนโดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน	2.53	4.07	0.61	5

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น			
	<i>I</i>	<i>D</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับ
6. การเรียงลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะ ดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	2.61	3.87	0.48	6
7. ครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน	2.62	3.78	0.44	7
รวม	2.46	3.95	0.60	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ลำดับที่ 1 โรงเรียนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันโดยเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าคะแนนจากการทดสอบ ($PNI_{Modified} = 0.78$) ลำดับที่ 2 โรงเรียนได้กำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.69$) และลำดับที่ 3 การตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและคุณค่าของการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.64$)

ตารางที่ 4.11 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านที่มร่วมแรงร่วมใจ

ด้านที่มร่วมแรงร่วมใจ	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น			
	<i>I</i>	<i>D</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน	2.26	3.87	0.72	1
2. การพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานที่ทำให้ การยอมรับซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การแสวงหา องค์ความรู้ใหม่	2.37	3.91	0.65	2
3. การมีส่วนร่วมในการประยุกต์ความรู้ให้เกิด การสร้างนวัตกรรมที่ใช้สำหรับการเรียนการสอน และการแบ่งปันประสบการณ์ของแต่ละคน	2.27	3.73	0.64	3

(ต่อ)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น			
	<i>I</i>	<i>D</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับ
4. ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียน	2.22	3.59	0.62	4
5. ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการความถนัดและศักยภาพของผู้เรียน	2.61	4.00	0.53	5
6. การสนับสนุนให้มีโปรแกรมการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะประสบการณ์ให้กับนักเรียน	2.59	3.90	0.51	6
7. โรงเรียนจัดโครงสร้างและสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการพูดคุยอย่างเปิดเผย	2.56	3.76	0.47	7
8. การมีส่วนร่วมวิเคราะห์วิธีการประเมินประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2.65	3.88	0.46	8
9. การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและกำหนดแนวทางการปรับปรุงการเรียนการสอน	2.64	3.83	0.45	9
10. หลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียนมีความทันสมัยและตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้	2.65	3.81	0.44	10
11. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน	2.63	3.65	0.39	11
รวม	2.50	3.81	0.53	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ลำดับที่ 1 ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน ($PNI_{Modified} = 0.72$) ลำดับที่ 2 การพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานที่ทำให้การยอมรับซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่

($PNI_{Modified} = 0.65$) และลำดับที่ 3 การมีส่วนร่วมในการประยุกต์ความรู้ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนและการแบ่งปันประสบการณ์ของแต่ละคน ($PNI_{Modified} = 0.64$)

ตารางที่ 4.12 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม

ด้านภาวะผู้นำร่วม	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น			
	<i>I</i>	<i>D</i>	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. การใช้ภาวะผู้นำครูเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	2.39	3.89	0.63	2
2. การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียมและเป็นประชาธิปไตย	2.45	3.93	0.60	3
3. การมีส่วนร่วมในการอภิปรายและการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	2.40	3.82	0.59	4
4. การมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการร่วมกันในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน	2.43	3.86	0.59	4
5. ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	2.56	3.97	0.55	6
6. ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันกับครูเพื่อการทำงานในโรงเรียน	2.61	3.94	0.51	7
7. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน	2.58	3.87	0.50	8
8. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน	2.39	4.00	0.67	1
9. มีความตระหนักถึงจุดที่ควรแก้ไขในโรงเรียนและดำเนินการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน	2.60	3.90	0.50	8
10 ผู้บริหารส่งเสริมและให้รางวัลแก่ครูที่มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน	2.63	3.72	0.41	10
รวม	2.50	3.89	0.55	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงาน กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วมเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 0.67$) ลำดับที่ 2 การใช้ภาวะผู้นำครูเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($PNI_{Modified} = 0.63$) และลำดับที่ การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียมและเป็นประชาธิปไตย ($PNI_{Modified} = 0.60$)

ตารางที่ 4.13 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น			
	<i>I</i>	<i>D</i>	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. การบริหารจัดการพฤติกรรมนักเรียนการติดตามพฤติกรรมนักเรียน และการตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม	2.30	4.13	0.80	1
2. การสร้างวัฒนธรรมสำหรับการเรียนรู้การให้ความสำคัญของเนื้อหาวิชาการกำหนดความคาดหวังสำหรับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	2.31	4.01	0.74	2
3. สามารถกำหนดผลลัพธ์ของการสอนที่เหมาะสมมีความสอดคล้องตามลำดับของมาตรฐานหลักสูตร	2.40	4.05	0.69	3
4. การสะท้อนผลเกี่ยวกับการสอนและการนำผลการสะท้อนผลไปใช้ในการสอนครั้งต่อไป	2.35	3.95	0.68	4
5. มีความรู้ด้านโครงสร้างหลักสูตร ลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหาและวิธีการเป็นอย่างดี	2.44	4.06	0.66	5
6. การแสดงออกถึงความยืดหยุ่นและการตอบสนอง และแสดงออกถึงความพยายามในการสอนอย่างไม่ลดละของครู	2.65	4.18	0.58	6

(ต่อ)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น			
	<i>I</i>	<i>D</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับ
7. การวางแผนและการเตรียมการเรียนการสอนให้เกิดความพร้อมอยู่เสมอ	2.58	3.94	0.53	7
8. การสร้างความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมในโครงการเข้าร่วมในวัฒนธรรมของการสืบค้นทางวิชาชีพ (Professional Inquiry) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสอน	2.61	4.01	0.53	7
9. การพัฒนาการแสวงหาความรู้และเพิ่มพูนทักษะการสอนและรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนและการให้บริการในวิชาชีพ	2.57	3.93	0.53	7
รวม	2.47	4.03	0.63	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ลำดับที่ 1 การบริหารจัดการพฤติกรรมนักเรียนการติดตามพฤติกรรมนักเรียนและการตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ($PNI_{Modified}=0.80$) ลำดับที่ 2 การสร้างวัฒนธรรมสำหรับการเรียนรู้การให้ความสำคัญของเนื้อหาวิชาการกำหนดความคาดหวังสำหรับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($PNI_{Modified}=0.74$) และลำดับที่ 3 สามารถกำหนดผลลัพธ์ของการสอนที่เหมาะสมมีความสอดคล้องตามลำดับของมาตรฐานหลักสูตร ($PNI_{Modified}=0.69$)

ตารางที่ 4.14 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น			
	<i>I</i>	<i>D</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับ
1. การมีส่วนร่วมในการสนทนาแลกเปลี่ยนผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	2.26	3.87	0.72	1

(ต่อ)

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น			
	<i>I</i>	<i>D</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับ
2. การแลกเปลี่ยนแนวคิด แบ่งปันเทคนิคการสอน และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้กับเพื่อนร่วมงาน	2.24	3.74	0.67	2
3. การมีส่วนร่วมงานให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน อย่างเป็นกัลยาณมิตรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติการทางการเรียนการสอน	2.56	4.04	0.58	3
4. การเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นและให้ ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน	2.28	3.59	0.57	4
5. ครูมีความมุ่งมั่นในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้	2.60	4.06	0.56	5
6. การประยุกต์การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนไปใช้รับ การฝึกอบรมหรือสอนงานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายให้แก่เพื่อนร่วมงาน	2.69	4.07	0.52	6
7. การมีส่วนร่วมสร้างวัฒนธรรมความไวให้เกิดขึ้น เป็นวัฒนธรรมองค์กร	2.65	3.98	0.51	7
8. การแสดงความเป็นกัลยาณมิตรสร้างความน่า เชื่อถือให้แก่นักเรียน	2.54	3.81	0.50	8
รวม	2.48	3.90	0.57	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงาน กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 การมีส่วนร่วมในการสนทนาแลกเปลี่ยนผลการจัดการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{Modified} = 0.72$) ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนแนวคิดแบ่งปันเทคนิค การสอนและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนให้กับเพื่อนร่วมงาน ($PNI_{Modified} = 0.67$) และลำดับที่ 3 การมีส่วนร่วมงานให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทางการเรียนการสอน ($PNI_{Modified} = 0.58$)

ตารางที่ 4.15 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น			
	<i>I</i>	<i>D</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับ
1. ผู้บริหารจัดการกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน	2.57	3.91	0.52	4
2. ผู้บริหารยกย่องเมื่อครูมีผลงานการพัฒนาตนเอง	2.67	3.76	0.41	6
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน	2.22	3.59	0.62	3
4. ผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเอื้อให้ครูได้ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน	2.23	3.68	0.65	2
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดแนวทางของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน	2.57	3.84	0.50	5
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน	2.26	3.90	0.73	1
รวม	2.42	3.78	0.56	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 0.73$) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเอื้อให้ครูได้ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน ($PNI_{Modified} = 0.65$) และลำดับที่ 3 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน ($PNI_{Modified} = 0.62$)

ระยะที่ 2 ศึกษาการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. ผลการวิเคราะห์ในระยะเวลาที่ 1 เกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยพบประเด็นที่ต้องมีการดำเนินการเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา 6 ประเด็น ดังนี้

1.1 ความสำคัญต่อการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมคือโรงเรียนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันโดยเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าคะแนนจากการทดสอบ ($PNI_{Modified} = 0.78$)

1.2 ความสำคัญต่อการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ คือผู้บริหารและครูร่วมกันจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน ($PNI_{Modified} = 0.72$)

1.3 ความสำคัญต่อการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 0.67$)

1.4 ความสำคัญต่อการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ คือการบริหารจัดการพฤติกรรมนักเรียน การติดตามพฤติกรรมนักเรียน และการตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ($PNI_{Modified} = 0.80$)

1.5 ความสำคัญต่อการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร คือ การมีส่วนร่วมในการสนทนาแลกเปลี่ยนผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{Modified} = 0.72$)

1.6 ความสำคัญต่อการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 0.73$)

2. ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทั้ง 5 ประเด็นไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมเกี่ยวกับโรงเรียนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันโดยเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าคะแนนจากการทดสอบสรุปได้ว่าสถานศึกษาควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพอย่างชัดเจนร่วมกันการร่วมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมโดยใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ โรงเรียนมีกระบวนการร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับค่านิยมร่วมของคณะครู และโรงเรียนมีค่านิยมร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียนดังผลการสัมภาษณ์บางส่วน ดังนี้

“... โรงเรียนที่ประกอบด้วยผู้บริหารและครู มีการทำงานร่วมกันโดยการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกันการกำหนดเป้าหมายทางวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างชัดเจนโดยเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2565)

“... การจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมีแผนปฏิรูปที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญการมองเห็นทิศทางในการทำงานร่วมกันการร่วมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีม ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2565)

“... การเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อกำหนดทิศทางร่วมการจัดทำโครงการกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนโดยเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญมากกว่าคะแนนจากการทดสอบเมื่อสิ้นปีการศึกษา ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ดำเนินกิจกรรมเพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ตามที่คาดหวังไว้การวิเคราะห์วิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกันส่วนครูและผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน คือมุ่งหวังการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“... สถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้เป็นสำคัญโรงเรียนใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดทำขึ้น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคาดหวังที่สูงในเรื่องความสำเร็จของผู้เรียนเช่นเดียวกับโรงเรียนและ คณะครูสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับการพัฒนาโรงเรียนโดยมีจุดเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2565)

“... สถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ส่งเสริมวิชาชีพและ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เช่น การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการคิดวิเคราะห์ การสร้างสื่อที่ส่งเสริมการอ่านควรตั้งเป้าหมายการบริหารโรงเรียนที่มุ่งการพัฒนาโรงเรียนให้มี คุณภาพ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2565)

“... สถานศึกษาควรร่วมกันจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ที่มุ่งเน้น พัฒนาการจัดการศึกษาเป็นสำคัญร่วมกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีการสร้างค่านิยมร่วมในการทำงาน ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“... โรงเรียนยึดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติในการตัดสินใจ โรงเรียนมีกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะครูในการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน และ โรงเรียนมีเป้าหมายเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าคะแนนจากการทดสอบและเกรดของผู้เรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2565)

“... โรงเรียนมีกระบวนการร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาความรู้สึเกี่ยวกับ ค่านิยมร่วมของคณะครู และโรงเรียนมีค่านิยมร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนของ โรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนด ทิศทางการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่ง พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและความรู้ที่ดี ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2565)

2.2 ด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ เกี่ยวกับผู้บริหารและครูร่วมกันจัดรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน สรุปได้ว่าควรสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม

กิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนในกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ และสร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันของโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบนพื้นฐานของความสมัครใจร่วมกันสร้างแรงกระตุ้นใหม่ ๆ ดังผลการสัมภาษณ์บางส่วน ดังนี้

“... สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้แบบทีมที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อศิษย์ เช่นการเสวนาการอภิปรายถึงปัญหาต้องมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนและมีเครือข่ายการสนับสนุนที่ดีมีความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียนครูและนักเรียนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นผู้บริหารสนับสนุนติดตามให้กำลังใจในทุกด้านร่วมกันใช้สุนทรียะสนทนาที่มีปรัชญาส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียนไม่ได้หมายความว่าเด็กต้องเก่ง แต่เป็นการดึงศักยภาพของนักเรียนออกมา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2565)

“... สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น เครือข่ายครูสอนดีในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2565)

“... สถานศึกษามีการจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนในกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จกับเครือข่ายอย่างเป็นกัลยาณมิตรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอยู่กับเวลาโดยให้มีผลงานเชิงประจักษ์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“... สถานศึกษามีการจัดประชุมหรืออบรมเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและควรมีการจัดการประชุมเพื่อให้บุคลากรได้ปรึกษาปัญหาและวางแผนร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน ส่งเสริมให้มีการนำประเด็นปัญหาของบุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สถานศึกษามีการจัดช่องทางสื่อสารให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมร่วมกันเช่นการจัดนิทรรศการ การสื่อสารออนไลน์ผ่าน Facebook หรือ line เป็นต้น ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2565)

“...สถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับครูทั้งในและนอกสถานศึกษาเช่น การสอนงานการนิเทศงานและมีโครงการร่วมกันวิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียนในระดับชั้นระดับ ช่วงชั้นระดับสถานศึกษา ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2565)

“... สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาครูผ่านการนิเทศภายในที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ ของศิษย์ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“... สถานศึกษาจัดให้มีการเฉลิมฉลองความสำเร็จร่วมกันเพื่อให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2565)

“... ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันทำงาน และสร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันของ โรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบนพื้นฐานของความสมัครใจร่วมกันสร้างแรงกระตุ้นใหม่ ๆ จนเกิดความรักและความเพลิดเพลินในการแสวงหาความรู้ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2565)

2.3 ด้านภาวะผู้นำร่วมกับผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน สรุปได้ว่าสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการในการดำเนินงาน เพื่อประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนโดยไม่ต้อง รอให้โรงเรียนเชิญเชิญโดยสามารถแสดงความคิดเห็นทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัด การเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังผลการสัมภาษณ์บางส่วน ดังนี้

“... คณะครูควรมีส่วนร่วมในการอภิปรายและการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของ โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2565)

“... คณะครูควรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของโรงเรียน ผู้บริหารตระหนักถึงจุดที่ ควรจะแก้ไขในโรงเรียนและดำเนินการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2565)

“... โรงเรียนมีการตัดสินใจในรูปคณะกรรมการและมีการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนโดยไม่ต้องรอให้โรงเรียนเชื้อเชิญ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารควรรวบรวมความคิดเห็นและคำแนะนำของคณะครูเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ครูควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจาก ผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้ประสบผลสำเร็จ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“... ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการคิดริเริ่มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในการทำงาน และครูควรมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการใช้หลักประชาธิปไตยตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการวางแผน การบริหารงานของโรงเรียน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2565)

“... ผู้บริหารแบ่งปันหน้าที่ความรับผิดชอบและให้รางวัลแก่ครูที่สร้างสรรค์ นวัตกรรม ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2565)

“... ผู้บริหารร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่คณะครูอย่างเป็น ประชาธิปไตยและครูควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนร่วมกัน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“... ผู้บริหารสนับสนุนและดูแลให้ครูใช้ภาวะผู้นำร่วมกับผู้บริหารและครูได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในการพัฒนา วิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้อย่าง สม่าเสมอ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2565)

“... คณะครูใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งในการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนและการเรียนของนักเรียน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2565)

2.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เกี่ยวกับการบริหารจัดการพฤติกรรมนักเรียน การติดตามพฤติกรรมนักเรียนและการตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมสรุปได้ว่าควรส่งเสริมให้ครูมีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรในความพยายามที่จะปรับปรุงโรงเรียนโดยแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหารในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียนและควรเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ เพื่อนำมา ปรับปรุงการเรียนการสอนและควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเรียนรู้ทักษะด้านต่างๆเพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพดังผลการสัมภาษณ์บางส่วน ดังนี้

“...คณะครูทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้ทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนในสถานศึกษาและครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ เพื่อนำมา ปรับปรุงการเรียนการสอน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2565)

“... คณะครูมีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพันธะสัญญาในความพยายามที่จะปรับปรุงโรงเรียนโดยแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหารในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2565)

“... คณะครูวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนและครูควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเรียนรู้ทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“... โรงเรียนจัดโครงสร้างและสร้างโอกาสอย่างหลากหลายวิธีที่จะใช้คณะครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการพูดคุยอย่างเปิดเผย ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ครูมีโอกาสนำเสนอการสอนและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน แบบกัลยาณมิตรสนทนา อย่างสม่ำเสมอสถานศึกษามีการจัดเวลาหรืออำนวยความสะดวกให้ครูได้พบปะเพื่อสะท้อนผล การจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันคณะครูให้การยอมรับในโปรแกรมการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูน การเรียนรู้และประสบการณ์ให้กับนักเรียน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2565)

“... คณะครูในโรงเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมเรียนรู้ด้วยกันและประยุกต์ความรู้ ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2565)

“... คณะครูร่วมกันวิเคราะห์วิธีการประเมินประสิทธิผลการบริหารวิชาการของ โรงเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“... สถานศึกษามีการจัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับความรู้อย่างเป็นระบบสะดวกต่อ การใช้งานเช่นการบันทึกเป็น CD การลงใน Website การสรุปเป็นรูปเล่มและสถานศึกษามี การแสวงหาความรู้ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การจัดทำ MOU หลักสูตรท้องถิ่น ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเช่น การทำวิจัยการศึกษาดูงานโดยสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณะทั้งระดับเขตหรือ ระดับประเทศเช่นการนำเสนอผลการวิจัยและคณะครูในโรงเรียนวิเคราะห์ผลงานของผู้เรียนเพื่อ ปรับปรุงการเรียนการสอน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2565)

2.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการสนทนาแลกเปลี่ยนผลการจัด การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอสรุปได้ว่าควรมีการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้ทักษะและ กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ อย่างเป็นกัลยาณมิตรซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพันธะสัญญาในความพยายามที่จะปรับปรุงโรงเรียนมี การวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของ

ผู้เรียนมีการจัดโครงสร้างและสร้างโอกาสอย่างหลากหลายมีการร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ให้การยอมรับซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อไปดังผลการสัมภาษณ์บางส่วน ดังนี้

“... คณะครูร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อไป มีการแบ่งปันข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นกันกับผู้รับบริการเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2565)

“...ควรมีการส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเช่นการทำวิจัยการศึกษาดูงาน มีการจัดเวลาหรืออำนวยความสะดวกให้ครูได้พบปะเพื่อสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2565)

“... มีการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้ทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพันธะสัญญาในความพยายามที่จะปรับปรุงโรงเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ควรมีการแบ่งปันข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นกันกับผู้รับบริการเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นมีการจัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับความรู้ที่เป็นระบบสะดวกต่อการใช้งาน เช่น การบันทึกเป็น CD การลงใน Website การสรุปเป็นรูปเล่ม มีการส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีการส่งเสริมให้ครูมีการเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณะทั้งระดับเขตหรือระดับประเทศเช่นการนำเสนอผลการวิจัย ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“... มีการวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนมีการจัดโครงสร้างและสร้างโอกาสอย่างหลากหลายวิธีที่จะใช้คณะครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการพูดคุยอย่างเปิดเผย มีการร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2565)

“... ท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ให้การยอมรับซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การแสวงหาคำรู้ใหม่ ๆ ต่อไป มีการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพที่กระบวนกรจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนและครูควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลโดยการสังเกตนิเทศติดตามและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2565)

“...มีการส่งเสริมให้คณะครูในโรงเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมเรียนรู้ด้วยกันและประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียน มีการให้การยอมรับในโปรแกรมการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้และประสบการณ์ให้กับนักเรียนมีการร่วมกันวิเคราะห์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“... ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ร่วมกันกับผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2565)

“... ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสสังเกตการสอนและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตรสนทนอย่างสม่ำเสมอมีการแสวงหาความรู้ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่นการจัดทำ MOU หลักสูตรท้องถิ่น ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2565)

2.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนเกี่ยวกับผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกันสรุปได้ว่าควรสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมภาระงานที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นประชาชนชาวบ้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาสนับสนุนการดำเนินการของ PLC ตามบริบทชุมชนและการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังผลการสัมภาษณ์บางส่วน ดังนี้

“... ควรเน้นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ (Emphasis on Improved Operation Reliability) เน้นหนักเรื่องการปรับปรุงการทำงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้ความเชื่อถือและถูกต้องที่สุดผู้บังคับบัญชาสามารถที่จะพูดให้คนอื่นเข้าใจได้ง่ายและคำพูดนั้นเกิด

ประโยชน์กับองค์กรให้สอดคล้องกับคนรุ่นหลังอย่างถูกต้องผู้ได้บังคับบัญชาทำงานด้วยความตั้งใจคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและส่วนรวม ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2565)

“... สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนส่งเสริมภาระงานที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพดำเนินการไม่ตรงกับงานในหน้าที่ทำให้การพัฒนาการเรียนการสอนตรงกับผู้เรียนโดยตรง ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2565)

“... ครูควรมีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหารในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียนโดยการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นปราชญ์ชาวบ้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนยังน้อยเกินไปใช้ประโยชน์ได้ไม่เต็มศักยภาพไม่เกิดแรงผลักดันในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนน้อยเกินไปภาระงานที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพดำเนินการไม่ตรงกับงานในหน้าที่ทำให้การพัฒนาการเรียนการสอนไม่ตรงกับผู้เรียนโดยตรงซึ่งต้องพัฒนา PLC โดยแนวทางในการพัฒนา PLC ควรสัมพันธ์กับปัจจัยเป็นสำคัญ คือ ต้องมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจนบุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจในการทำ PLC มีการบริหารจัดการที่ดีผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมีกฎกติกาข้อปฏิบัติที่เน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและมีเครือข่ายที่ดีโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบไว้ให้ชัดเจนเพื่อคอยดำเนินการขับเคลื่อน PLC ตามแนวทางปัจจุบันของบริบทแต่ละโรงเรียนและมีการกำกับนิเทศติดตามจากฝ่ายบริหารอย่างต่อเนื่อง ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2565)

“...โครงสร้างการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาควรต้องสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างจริงจังทำให้เกิดความเข้มแข็งสามารถขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพโรงเรียนควรเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน โรงเรียนมี

โครงสร้างองค์การชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วม และมุ่งความยั่งยืนแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 29 มกราคม 2565)

“... โรงเรียนมีการส่งเสริมวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรในการทำงานการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินการของ PLC ตามบริบทชุมชน และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขการพัฒนาความรู้ของสมาชิกร่วมกับชุมชน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2565)

“...โรงเรียนมีร่วมมือร่วมใจ และทำงานเป็นทีมอย่างดียิ่ง (More Collaboration and Teamwork) เพิ่มบทบาทของการทำงานร่วมกันให้มากขึ้น พร้อมทั้งประสานงานกันเพิ่มประสิทธิภาพกับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่องค์กรด้วยกัน ไม่ควรเกี่ยงงานให้หนักอยู่ในใจเสมอว่า องค์กรนี้เป็นสิ่งที่ทำให้กำเนิดทุกสิ่งกับตัวเราสร้างทัศนคติกับตัวเองและผู้ร่วมงานอยู่เสมอการทำงานเป็นทีมนั้นทุกคนต้องออกแรงออกความคิดเห็นร่วมกันเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ดีที่สุดในที่สุดพร้อมทั้งให้ความร่วมมือกับองค์กรอย่างเต็มที่ในทุกเรื่องไม่ว่าจะขอความร่วมมืออะไร เช่น การประหยัดพลังงานการประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นต้นทุกคนต้องตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2565)

“... โรงเรียนควรพัฒนาวิชาชีพภายใต้โครงสร้างอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อร่วมพัฒนาของครูผู้บริหารนักรักศึกษาที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้อง และโรงเรียนมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2565)

“...โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากลร่วมกันและมีผู้รับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจนและมีความรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อผู้เรียนร่วมกันของครูและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตามมาตรฐานการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2565)

โดยสรุปการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม สรุปลงได้ว่าสถานศึกษาควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพอย่างชัดเจนร่วมกันการร่วมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมโดยใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ โรงเรียนมีกระบวนการร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับค่านิยมร่วมของคณะครูและโรงเรียนมีค่านิยมร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียน

2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ สรุปลงได้ว่าสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้มีการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนในกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ และสร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันของโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบนพื้นฐานของความสมัครใจร่วมกันสร้างแรงกระตุ้นใหม่ ๆ

3. ด้านภาวะผู้นำร่วม สรุปลงได้ว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการในการดำเนินงานเพื่อประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนโดยไม่ต้องรอให้โรงเรียนเชิญเชิญโดยสามารถแสดงความคิดเห็นทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ สรุปลงได้ว่าควรส่งเสริมให้ครูมีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรในความพยายามที่จะปรับปรุงโรงเรียนโดยแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหารในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียนและควรเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนและควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเรียนรู้ทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร สรุปลงได้ว่าควรมีการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้ทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพันธสัญญาในความพยายามที่จะปรับปรุงโรงเรียนมีการวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน มีการจัดโครงสร้างและสร้างโอกาสอย่างหลากหลายมีการร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อไป

6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน สรุปลงได้ว่าควรสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมภาระงานที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการร่วมแบ่งปันข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นประชาชนชาวบ้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาสนับสนุนการดำเนินการของ PLC ตามบริบทชุมชนและการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

หลักจากผู้วิจัยได้แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทั้ง 6 ประเด็นแล้วจึงดำเนินการสร้างเครื่องมือประเมินผล แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และได้นำไปให้ผู้อำนวยการและครู จำนวน 5 คน ประเมินและได้สรุปผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. เนื้อหาของแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับความมุ่งหมายในการพัฒนาสถานศึกษา	5	5	5	4	4	4.60	0.55	มากที่สุด
2. ความมุ่งหมายของแนวทางการพัฒนานี้สอดคล้องกับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	4	5	5	5	5	4.80	0.45	มากที่สุด
3. แนวทางการพัฒนานี้ใช้ภาษาถูกต้องตรงตามหลักภาษาไทย มีความชัดเจน อ่านแล้วเข้าใจง่าย	5	5	4	5	4	4.60	0.55	มากที่สุด
4. เนื้อหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครอบคลุมเนื้อหาที่จะพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม	5	5	4	5	4	4.60	0.55	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
5. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	5	4	5	4	4	4.40	0.55	มาก
6. ภาวะผู้นำร่วม	5	5	4	5	3	4.40	0.89	มาก
7. การเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ	4	5	5	5	4	4.60	0.55	มากที่สุด
8. ชุมชนกัลยาณมิตร	5	5	5	4	5	4.80	0.45	มากที่สุด
9. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)	5	4	5	4	4	4.40	0.55	มาก
10. ขั้นตอนแนวทาง การพัฒนาการดำเนินงาน กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพมีความเหมาะสม สอดคล้องกับการนำไป ใช้ได้จริง	4	5	5	4	5	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4	5	5	4	5	4.60	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $S.D. = 0.56$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัยข้อมูล ดังนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

ในการวิจัย เรื่องการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า

5.1.1.1 สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับน้อยทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ได้แก่ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจและด้านภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 2.50$) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 2.48$) และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 2.47$)

5.1.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ได้แก่ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.03$) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.95$) และด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 3.90$)

5.1.2 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.63$) ลำดับที่ 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($PNI_{Modified} = 0.61$) และลำดับที่ 3 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($PNI_{Modified} = 0.57$)

5.1.3 แนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 สรุปได้ว่า

5.1.3.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม สถานศึกษาควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพอย่างชัดเจนร่วมกับการร่วมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมมีค่านิยมร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียน

5.1.3.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนในกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จและสร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกันของโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบนพื้นฐานของความสมัครใจร่วมกันสร้างแรงกระตุ้นใหม่ ๆ

5.1.3.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม สรุปได้ว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการในการดำเนินงาน เพื่อประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนโดยไม่ต้องรอให้โรงเรียนเชิญ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.3.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพสรุปได้ว่าควรส่งเสริมให้ครูมีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรในความพยายามที่จะปรับปรุงโรงเรียน โดยแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหารในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนและควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเรียนรู้ทักษะด้านต่างๆเพื่อนำมาใช้ ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

5.1.3.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร สรุปได้ว่าควรมีการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้ทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการจัดโครงสร้างและสร้างโอกาสอย่างหลากหลายมีการร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ให้การยอมรับซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อไป

5.1.3.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน สรุปได้ว่าควรสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมภาระงานที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปราชญ์ชาวบ้านแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมา สนับสนุนการดำเนินการของ PLC ตามบริบทชุมชนและการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

5.2 อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้พบประเด็นที่มีความเหมาะสมสำหรับการนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า

5.2.1.1 บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ได้แก่ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจและด้านภาวะผู้นำ ร่วมด้านชุมชนกัลยาณมิตรและด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพผลการวิจัยเป็น เช่นนี้เพราะการพัฒนาวิชาชีพถือเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้แน่ใจได้ว่าได้มีการเรียนรู้และพัฒนาด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพราะการปฏิบัติงานที่ดีไม่ได้เกิดขึ้นได้ด้วยความบังเอิญซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์และการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอและรวมไปถึงการลงมือปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกอย่างมีความสุขมีความคิดเห็นในแนวทางเดียวกันต่อการทำงานและที่สำคัญเป็นการเรียนรู้จากจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในเพื่อเพิ่มวุฒิภาวะความเป็นครูที่สมบูรณ์ มีการค้นคว้าริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ผลจากการพัฒนาจะส่งผลให้มีจิตที่เติบโตด้วยความรัก ความเมตตาสามารถปรับและเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการที่หลากหลายได้ดีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของศิริรัตน์ โกศล (2559, น. 87) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ด้านการสนับสนุนและเป็นผู้ร่วมด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกันและด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เฉลิมชาติ เมฆแดง (2558, น. 75) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน พบว่า ลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ดีของสถานศึกษาครอบคลุม 5 ลักษณะ คือ 1) สถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

และมีส่วนร่วม 2) สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน 3) สถานศึกษามีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) สถานศึกษามีเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่สนับสนุน อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, น. 82) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหาร เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชนซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารและพัฒนากลยุทธ์การบริหารผลการศึกษพบว่าสภาพปัจจุบันมีการบริหารโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยและพิชิต ขำดี (2561, น. 77) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดพระนครศรีอยุธยาผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

5.2.1.2 บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพด้านวิสัยทัศน์ร่วมและด้านชุมชนกัลยาณมิตรทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานต่อคณะครูนักเรียนและชุมชนมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอบรมตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ของสมาชิกในสถานศึกษาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักใคร่ปรองดองเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันบุคลากรจึงได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานเพื่อชื่อเสียงของสถานศึกษาและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของศิริรัตน์ โกศล (2559, น. 87) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนทางการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการสนับสนุนและเป็นผู้ร่วมด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกันและด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2560, น. 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรีเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรีเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและอนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, น. 82) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน

ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์มีการบริหารโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากและพิชิต ขำดี (2561, น. 77) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.2 แนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
 ขึ้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สรุปได้ว่า 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมสถานศึกษาควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพอย่างชัดเจนร่วมกับการร่วมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมมีค่านิยมร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียน 2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนในกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการในการดำเนินงาน เพื่อประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพควรส่งเสริมให้ครูมีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรในความพยายามที่จะปรับปรุงโรงเรียนโดยแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหารในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตรควรมีการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้ทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนในสถานศึกษา 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนควรสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมภาระงานที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับการวิจัยของเฉลิมชาติ เมฆแดง (2558, น. 75) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน พบว่า 1) พัฒนาภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและมีส่วนร่วม 2) จัดให้มีการเรียนรู้และประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน 3) สร้างค่านิยม วิสัยทัศน์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน 4) สร้างการมีเจือใจและสภาพการณ์ที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน
 นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2560, น. 83) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะคือโรงเรียนต้องกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้เข้าถึงเหตุผลและมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำกลยุทธ์สถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับตนเองมีการจัดให้องค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกันสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์การนำผลการเรียนไปพัฒนาคุณภาพและปัญญาธิ ลากบุญ (2560, น. 72) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ผลการวิจัยพบว่าส่วนแนวทางการพัฒนาผู้บริหารต้องส่งเสริมในทุกกิจกรรมที่สร้างสรรค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจสร้างเป้าหมายร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำกิจกรรมเปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมเสริมสร้างเกียรติภูมิแก่สถาบันและวิชาชีพ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สรศักดิ์ นิมากร (2560, น. 97) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครูมีการส่งเสริมให้ครูกล้าคิดกล้าแสดงออกผ่านการขอความเห็นจากครูหรือการจัดให้มีการประชุมผู้บริหารและครูควรมีการวางแผนและลงมือปฏิบัติร่วมกัน มีการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการควรมีการประชุมร่วมกันในรูปแบบคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบายและควรมีการนิเทศกำกับติดตามหลังการปฏิบัติงานและพิชิต ขำดี (2561, น. 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถระบวนการสังเกตการณ์การสอนควรมีการวางแผนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองและสร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน 3) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนและมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุนการส่งเสริมช่วงเวลาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน การเสริมแรงให้กำลังใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกันสร้างภาวะผู้นำผู้ตามในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มอบหมายงานตามความถนัดและส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำผลจากการศึกษาครั้งนี้ไปกำหนดเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในส่วนที่เป็นบทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น การสนับสนุนปัจจัยในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นทั้ง งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ การให้การยกย่องชมเชย รางวัล การเสริมพลังสำหรับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีผลการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จและเป็นแบบอย่างของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอื่น ๆ

5.3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำแนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกำหนดเป็นมาตรการและแนวปฏิบัติเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการขับเคลื่อนการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพของแต่ละชุมชนและมีความยั่งยืน

5.3.1.3 สถานศึกษาในสังกัด ควรนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาโดยการปรับประยุกต์ใช้ผลการศึกษาไปใช้กับสถานศึกษาเพื่อให้ครูได้ร่วมมือร่วมใจในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีเป้าประสงค์ให้เด็กนักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

5.3.1.4 สถานศึกษาควรนำรูปแบบและแนวทางการประเมินความพร้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปปรับประยุกต์ใช้ในการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาได้ทราบจุดยืนของตนเองและรู้สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค ของสถานศึกษาเพื่อที่จะได้วางแผนการดำเนินการขับเคลื่อนได้ตรงประเด็นของสถานศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการส่งเสริมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

5.3.2.2 ควรศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กิ่งแก้ว ปาจารย์. (2542). *การประเมินปัญหาของเด็กพิการในการฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กพิการ*. กรุงเทพฯ: กรีนพรีนซ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2555-2559*. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ หจก.ตุลย์สตูดิโอกราฟฟิก.
- กรมการพัฒนาชุมชน กองพัฒนาสตรีและเด็ก. (2537). *แนวทางการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพสตรี*. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาชุมชน.
- การศึกษาเพื่อคนพิการ, กอ. (2543). *คู่มือการจัดการอบรมอาสาสมัคร*. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2542). *การเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียน 3-5 ขวบ*. กรุงเทพฯ: โชติสุขการพิมพ์.
- ชนิษฐา เทวินทรภักดี. (2540). *แผนผังการฟื้นฟูสมรรถภาพ: สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของคนพิการ*. กรุงเทพฯ: กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- จรุงเวทย์ ชูสกุล. (2550). *การพัฒนารูปแบบช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดหนองคาย*. หนองคาย: ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดหนองคาย.
- จันธิรา เตจ๊ะจักร. (2552). *การดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กออทิสติกของสถาบันพัฒนาการเด็กราชนครินทร์*. (ปริญญาวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทวีศักดิ์ ศักดิ์ศรีวิทยากุล. (2546). *กระบวนการจัดทำแผนบริการเฉพาะครอบครัวสำหรับเด็กปัญญาอ่อนแรกเกิดถึง 6 ปี*. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธิดารัตน์ นงค์ทอง. (2546). *กระบวนการจัดทำแผนบริการเฉพาะครอบครัวสำหรับเด็กหูหนวกแรกเกิดถึง 6 ปี*. (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นระรงค์ ชาวเพ็ชร. (2554). *การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กพิการในกลุ่มชาติพันธุ์ไทยลาว*. (ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต). สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- นุชนานา โตะตี. (2546). *แผนบริการเฉพาะครอบครัว: กรณีศึกษาเด็กตาบอดแรกเกิดถึง 6 ปี.* (ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน.* (ปริญาดุขุภีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องกำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคณพิการการศึกษา. พ.ศ. 2552. (52, 8 มิถุนายน) *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 126 ตอนพิเศษ 80ง.หน้า 45
- ประเวศ วะสี และคณะ. (2547). *ธรรมชาติของสรรพสิ่ง: การเข้าถึงความจริงทั้งหมด.* กรุงเทพฯ: ร่วมด้วยช่วยกัน.
- ผดุง อารยะวิญญู. (2539). *การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ.* กรุงเทพฯ: หจก.บรรณกิจ เทรดดิ้ง.
- ผดุง อารยะวิญญู. (2542). *การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ.* กรุงเทพฯ: ร้าไทย เพรส.
- ไผท สิทธิสุนทร. (2543). *บทบาทของผู้ปกครองในโรงเรียน* *สานปฏิรูป.* 3(25), 22-23.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุต.โต). (2542). *เพื่อชุมชนแห่งการศึกษาและบรรยากาศทางวิชาการ (คุณธรรมของครูอาจารย์และผู้บริหาร).* กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พิมพ์พรรณ วรชุตินธร. (2542). *จิตวิทยาเด็กพิเศษ.* กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- พิมพ์พร สดเอี่ยม. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ.* (ปริญาดุขุภีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนนิภา สังข์ศักดิ์ดา. (2545). *ครอบครัวเข้าหลอมการพัฒนาคณ. วารสารเศรษฐกิจและสังคม.* 39(1), 45-50.
- มูลนิธิเพื่อเด็กพิการ. (2543). *การช่วยเหลือเด็กพิการระยะแรกเริ่ม:สู่การเรียนรู้ร่วม.* กรุงเทพฯ: เบญจผล.
- มูลนิธิเพื่อเด็กพิการ. (2543). *สู่การเรียนรู้ร่วม.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อเด็กพิการ.
- เมตต์ เมตต์การณจิต. (2547). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม.* กรุงเทพฯ: บู้ค พอยท์.
- ยุวดี หิรัญไพศาลสกุล. (2544). *การศึกษารายกรณีที่มีเด็กความสามารถพิเศษที่จัดการศึกษาโดยครอบครัว.* (ปริญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วารี ธีระจิตร. (2542). *การศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิ
- สดศรี สฤษดิ์วงศ์. ศรียา นิยมธรรม. (2548). *การเรียนรู้ร่วมสำหรับเด็กปฐมวัย (พิมพ์ครั้งที่ 6).* กรุงเทพฯ: แวนแก้ว.

- สมนึก ภัททิยธนี. (2544). *การวัดผลการศึกษา*. ภาพสลิ้น: ประสานการพิมพ์.
- สมพร หวานเสรีจ. (2543). *การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม Inclusive Education*. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.
- สมพร หวานเสรีจ. (2552). *การพัฒนารูปแบบการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กบกพร่องทางสติปัญญาโดยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9*. รายงานการวิจัยผลงานระดับผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ: อุดสำเนา.
- สมพร หวานเสรีจ. (2552). *การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ สำหรับผู้ปกครองของบุคคลออทิสติกในศูนย์การศึกษาพิเศษศูนย์การศึกษาพิเศษ*. รายงานการวิจัย: อุดสำเนา.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สิวรี พิศุทธิ์สินธพ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษา ทออลิก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุจิตรพร สีนั่น. (2550). *การพัฒนาแบบการให้บริการในระยะเชื่อมต่อเฉพาะบุคคลสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษจากระบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเข้าสู่ระบบโรงเรียน*. (ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรพล ธรรมร่มดี, ทศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤษ ไตรยางค์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงลำดับที่ 8*. นครปฐม: เอมี เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด.
- สุรัญจิต วรรณนวล. (2549). *การดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด*. (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2552). *คู่มือกฎหมายการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2555). *เอกสารประกอบการอบรมวิทยากรแกนนำ “หลักสูตรการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเรียนรวม” ปงบประมาณ 2555*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). *โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ*. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 25(1), มกราคม-เมษายน 2557.

- วุฒิพงษ์ บัวช้อย. (2545). *การจัดการศึกษาพิเศษให้กับเด็กพิการวัยเรียนที่บ้านโดยครูอาสา: ศึกษากรณีโครงการในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์*. (ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาฬสินธุ์. (2560). *รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาฬสินธุ์*.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น. (2560). *รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาฬสินธุ์*.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคาม. (2560). *รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาฬสินธุ์*.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดร้อยเอ็ด. (2560). *รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาฬสินธุ์*.
- อภิญา เวชชัย. (2544). *รายงานการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครองในการพัฒนาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อรพิน ศิริเอก. (2545). *ความคาดหวังการได้รับบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิเศษของศูนย์การศึกษาพิเศษ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม*. พิษณุโลก: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- อมรา จำรูญศิริ. (2555). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อำพร ราชติกา. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่องานบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. รายงานการศึกษาอิสระ (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Ayres J. (1979). *Sensory Integration and the Child*. USA. WESTERN PSYCHOLOGICAL SERVICES.
- Bailey, D.B, Jr; K.Hebbeler, D.Spiker, A.Scarborough. (2005). "Early Intervention for Children with Disability," [Online]. Available: <http://search.proquest.com> Retrieved April 25, 2011.
- Blankstein, A. M., Houston, P. D., and Cole, R. W. (2010). *Data enhanced leadership*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press

- Bolam, R, McMahon, A, Stoll, L, Thomas, S, and Wallace, M, with Greenwood, A, Hawkey, K,
- Ingram, M, Atkinson, A, and Smith, M (2005). *Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities*. DfES Research Report RR637, University of Bristol. Available at www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR637.pdf
- Boyd, V. (1992). *School context. bridge or barrier to change*. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Carroll, T., Fulton, F. and Doerr, H. (2010). *Team up for 21 st century teaching and learning: What research and practice reveal about professional learning*. (Washington, DC: NC TAF). <http://www.nctaf.org/TeamUp.htm>.
- Dettmer, P.A., Dyck, N.T. and Thurston, L.P. (1996). *Consultation, Collaboration, and Teamwork for Students with Special Needs (Second Edition)*. Boston: Allyn and Bacon.
- DuFour, R. (2004). *Schools as learning communities*. Bloomington IN: Solution Tree.
- DuFour, R., DuFour R., and Eaker, R. (2006). *Professional learning communities at work plan book*. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Dunn W. (1991). *Pediatric Occupational Therapy: Facilitating Effective Service Provision*. USA: SLACK Incorporated.
- Fullan, M. (2005). *Leadership and Sustainability Corwin*. Thousand Oaks, CA.
- Hallahan, Daniel P and Kauffman, James M. (1998). *Exceptional Children Introduction to Special Education*. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Heward. William L.(2000). *Exceptional Children: An Introduction of Special Education*. USA. Prentice-Hall.
- Hipp, K. and Huffman, J. (2003). *Professional Learning Communities: Assessment-Development-Effects*. Paper presented at the meeting of the International Congress for School Effectiveness and Improvement. Sydney: Australia.
- Hornby, G., (1995) *Working With Parents of Children with Special Needs Cassell London*.
- Hord, S. M. (1997a). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.

- Kruse, S., Louis, S.K., and Bryk, A. (1995). *Building professional learning community in schools*. Madison, WI: Center for School Organization and Restructuring.
- Kotler, P., and Keller, Kevin. (2009). *Marketing Management*. 13th Edition. New Jersey: Prentice-Hall.
- Maskay Bishwa K. (2001). *Equalization of Opportunities for The Mentally Retarded*. n.p.: Modern Printing Press.
- Noyes-Grosser, D.M; J.P. Holland, D. Lyons and C.L.Holland. (2005). *Early Intervention for Children with Disability*. Available: <http://search.proquest.com>.
- Port wood M. (1999). *Development Dyspraxia*. London: David Fulton.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Currency Doubleday.
- Senge, P. M., N. Cambron-McCabe, T. Lucas, A. Kleiner, J.Dutton, and B. Smith. (2000). *Schools that Learn: A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares about Education*. New York: Doubleday.
- Sergiovanni, T. J. (1994). *Building community in schools*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Thompson, S. C., Gregg, L., and Niska, J. M. (2004). *Professional learning communities, leadership, and student learning*. Research in Middle Level Education Online, 28(1). Retrieved from [http://www.nmsa.org/ Publications](http://www.nmsa.org/Publications).
- Trilling, B., and Fadel, C. (2009). *21st Century Skills: Learning for Life in Our Times*. San Francisco, CA: John Wiley and Sons.
- Roffey S. (2001). *Special Need in the Early Year*. London: David Fulton.
- Vercio, V., Ross, D., Adams, A. (2008). A Review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*. 24(2008), 80-91.
- Wood, J. C. and Wood, J. M. (2002). *Henri Fayol: Critical Evaluations in Business and Management*. New York, NY: Routledge.



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2579)*, กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553* สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th>
- กลุ่มสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา (EMIS). *ข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เขต 2* สืบค้นจาก <https://data.bopp-obecinfo/emis/school.php>
- กวิสรา ชื่นอรุรา. (2565). การพัฒนาตัวชี้วัดโรงเรียนส่งเสริมการคิดโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 22(2),34-39.
- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- คณะกรรมการเครือข่าย พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550). *Professional Learning Community*. สืบค้น www.youtube.com/watch?v=cwwel-en-DvF8.
- จกกลณี ชุตินาเทรินทร์. (2544). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. นนทบุรี: บัคพอยท์.
- จินตนา ศรีสารคาม. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุลลี ศรีชะโคตร. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ได้ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จूरรัตน์ พินิจมนตรี. (2554). *รูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2549). *การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา*. พิษณุโลก: ตำราเรียนรายวิชา 354564 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ชูลีพร เกลี้ยงสง และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. (2558). กลยุทธ์การพัฒนานวัตกรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 5(1), 86-98.
- ณรงค์ฤทธิ์ อนินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน*. (ปริญาญาคูศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ รอดพันธ์ (2542). ครูกับการพัฒนาตนเอง. *ข้าราชการครู*, 19(39), 35-36.
- ดลนภา วงษ์ศรี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. (ปริญาญาคูศาสตรมหาบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ดุษฎี โยเหลา และคณะ. (2557). *การจัดการจัดการเรียนรู้แบบ PBL ที่ได้จากโครงการสร้างชุดความรู้เพื่อสร้างเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชน: จากประสบการณ์ความสำเร็จของโรงเรียนไทย*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดทิพย์วิสุทธิ.
- ถาวร นามลาพุทธา. *การพัฒนาครูด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการโยงเรียนบ้านข้ามคุรุราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2*. (ปริญาญาคูศาสตรมหาบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทิตินา เขมมณี. (2557). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2560). *การประชุมสัมมนายกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นจาก <http://www.obec.go.th/news/72143>.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2535). *การพัฒนาบุคคลในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 8-15* (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). *ความเป็นครู Self-Actualization For Teachers*. กรุงเทพฯ: พลพิมพ์.
- นวลศรี บุญรักษ์. (2542) *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา*. (ปริญาญาคูศาสตรมหาบัณฑิต).ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา

- นราพร จันทร์โอชา. (2560), *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)*. สืบค้นจาก https://www.youtube.com/watch?v=TBpt_Ploib4.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2555). *การวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ประเวศ วะสี. (2556). ชุมชนการเรียนรู้ครู: เปลี่ยน “ห้องเรียน” ให้เป็น “ห้องเรียน (รู้)”. *รายงานสรุปการเสวนาวิชาการเวทีปฏิรูปการเรียนรู้สู่การศึกษาเพื่อคนทั้งมวล ครั้งที่ 17*. 4 มิถุนายน 2556. โรงแรมมิราเคิล กรุงเทพฯ.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2554). “คำนำ” ใน *ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 แปรจาก 21st Century Skills* เบลันกา, เจมส์ และแบรนต์, รอน บรรณาธิการ โดย *วราภรณ์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์*. กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์ส
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (19 สิงหาคม 2542). *ราชกิจจานุเบกษา* 116. (ตอนที่ 74 ก). น. 3.
- ไพศาล วรคำ. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ตักสิลาการพิมพ์.
- มณีนีภา ชุตติบุตร. (2550). *การพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ*. สืบค้นจาก http://www.kmresearch.net/datareserch/mon/D_proT.
- มะหดีดี มะดีอร่าแว. (2551). *สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มานิตย์ นาคเมือง. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). *โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ*. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 25(1), 110.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตถาตพลับลิเคชั่น จำกัด.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2556). *เทคนิคการบริหาร สำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2556). *มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ: มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา*. สืบค้นจาก. <http://www.ksp.or.th>
- สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา*. *เอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8*. นครปฐม: เอมีเอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.

- สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล. (2556). *Professional Learning Community (ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ)*. สืบค้นจาก. <http://www.youtube.com/watch?v=tKTc7odezo>.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2560). *รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี. บรรยายเรื่อง “Thailand 4.0 กับอนาคตประเทศไทย”*. ณ โรงแรมรามาร์คเดนมาร์ก: ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (2563). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561*. สืบค้นจาก. <https://www.kalasin2.go.th/web/1503>
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2555). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2555-2556 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: พงษ์วารินการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา*. กลุ่มบริหารงานบุคคล: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.
- Astuto, T.A., Clark, D.L., Rade, A.M., McGree, K. and Fernandez, L. de KP. (1993). *Challenges to Dominant Assumptions Controlling Educational Reform*. Andover, MA: Regional Laboratory for the Educational Improvement of the Northeast and Islands
- Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., Hawkey, K., Ingram, M., Atkinson, A. and Smoth, M. (2005). *Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities*. London: University of Bristol.
- Bryk, A., Camburn, E., and Louise, K.S. (1999). *Professional learning in Chicago Elementary School: Facilitating Factors and Organizational Consequences*. Educational Administration Quarterly. 35 supplement (1999), 751-781.
- Cannata, M. (2007). *Teacher Community in Elementary Charter Schools*. Education Policy Analysis Archives, 15(11), 1-31.

- Cannata, M. and Cravens, X. National Center on School Choice. (2009). *Teacher Professional Community: Understanding Its Relationship to School Choice and School Conditions*. Tennessee. Vanderbilt University.
- Carol J.T. (2015). *Professional learning community*. Retrieved September 5, 2015, from <http://www.gagepub.com>
- Cibulka, J., and Nakayama, M. (2000). *Practitioner's guide to learning communities. Creation of high-performance schools through organizational and individual learning*. Washington, DC: National Partnership for Excellence and Accountability in Teaching.
- Danielle S.R. (2011). *The Relationship of Teachers' Perceptions of Collective Efficacy and Perceptions of Professional Learning Communities*. A Dissertation Submitted to the Gardner-Webb: University School of Education.
- DuFour Richard; and DuFour Rebecca. (2012). *The School Leader's Guide to Professional Learning Communities at Work*. U.S.A.: Solution Tree.
- DuFour, R. and Eaker, R. (1998). *Professional Learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN: Solution. Education Service.
- DuFour, R. (2004). *What is a professional learning community. Educational leadership*. 61(8), 6-11.
- Dufour, R. E. (2005). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Retrieved September 5, 2015, from <http://www.gagepub.com>.
- DuFour, R., Eakey, R.; and Many, T. (2006). *Learning by Doing A Handbook for Professional Learning Communities at Work*. Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Dufour, DuFour; and Eaker. (2008). *Revisiting Professional Learning Communities at Work: New Insights for Improving Schools*, Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Fullan M. (2005). Change the Terms for Teacher Learning. *Journal of Staff Development*. 28(3), 35-36.

- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity*. New York: Teacher College Press.
- Henry County schools. (2014). *Overview: Definition of professional; Learning*.
Resoure: <http://schoolwire.herry.k12.ga.us/domain/49>.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Texas: Southwest Educational Development Laboratory
- Hord, S. M. (2007). *What is a PLC SEDL Letter*. 19(1), 3-5.
- Little, J. W. (1997). *Excellence in professional development and professional community*, Washington, D.C.: Office of Educational Research and Improvement.
- Louis, K.S. (1994). Beyond "managed change" Rethinking how schools improve. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(1), 1-27.
- Margot Heaton. (2013). *An Examination of the Relationship between Professional Learning Community Variables and Teacher Self-Efficacy*. A Dissertation Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy at the University of Windsor.
- Mayer, D. anf Lloyd, M. (2011.) *Professional Learning: An Introduction to the Research Literature*. Melbourne, Australis: AITSL.
- Michigan Department of Education. (2011). *Professional Learning Policy*. Supporting Guidance [September 211]. USA: Michigan University Press
- Olivier, F. D. (2009). *Professional Learning Committees: Characteristics, Principals, and Teachers*. Paper Presented at the Annual Meeting of the Louisiana Education Research Association Lafayette, University of Louisiana at Lafayette
- Paxton (1976). *Organization Behavior*. New York: John Wiley and Sons
- Ronni Tobman M. (2011). *Impact of participation in a professional learning community on the professional life of a teacher*. BA, Dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of education of Fordham university New York.

- Senge P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.
- Sergiovanni, T. (1998). *International Journal of Leadership in Education*. Vol.1 No.1, P. 37
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Schmoker, M. (2004). Learning communities at the crossroads: Toward the best Schools we've ever had. *Phi Delta Kappan*, 86(1), 84-88.
- Schmoker, M. (2006), *Results Now: How We Can Achieve Unprecedented Improvements in Teaching and Learning*. Association for Supervision and Curriculum Development, Alexandria.
- Thompson, S. C., Gregg, L. and Niska, J. M. (2004). Professional Learning Communities Leadership, and Student Learning. *Research in Middle Level Education*, 28(1), 1-15.
- Verbiest, E. (2008). *Sustainable School Development: Professional Learning Communities*. Netherland: Fontys University.
- Verbiest, E., Ansems, E., Bakx, A., Grootwagers, A., Heijmen-Versteegen, I., Jongen, T., Uphoff, W. and Teurlings, C. (2005). *Collective Learning in Schools: Building Collective Learning Capacity*. REICE, Vol. 3(1), 17-38.
- Vescio, V., Ross, D. and Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*. 24, 80-91.

ภาคผนวก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ อว0619.02/ว7937

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์นลินรัตน์ อภิชาติ, นายมานิตย์ คำงาม, นายสุวรรณ บัวพันธ์,
นายนพดล ฐลีจันทร์

ด้วย นายภัทรนันท์ อิงกู นิลิตระดับปริญญาเอก รหัส 599210200107 สาขาวิชาการ
บริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้ปกครองเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำ
จังหวัดแก่นสารสินธุ์” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน
ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐชัย จันทร์ชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ 04372118 ต่อ 167



ที่ อว0619.02/ว7937

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุวรรณ บัวพันธ์

ด้วย นายภัทรนันท์ อิงกู นิสิตระดับปริญญาเอก รหัส 599210200107 สาขาวิชาการ
บริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำ
จังหวัดแก่นสารสินธุ์” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน
ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐรัชย์ จันทชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 04372118 ต่อ 167



ที่ อว0619.02/ว7937

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายนพดล ฐลีจันทร์

ด้วย นายภัทรนันท์ อิงกู นิสิตระดับปริญญาเอก รหัส 599210200107 สาขาวิชาการ
 บริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
 เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำ
 จังหวัดแก่นสารสินธุ์” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น
 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน
 ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภูธรชัย จันทร์ชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 04372118 ต่อ 167



ที่ อว0619.02/ว7937

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายมานิตย์ คำงาม

ด้วย นายภัทรนันท์ อิงภู นิลิตรีระดับปริญญาเอก รหัส 599210200107 สาขาวิชาการ
บริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำ
จังหวัดแก่นสารสินธุ์” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน
ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐรัชย์ จันทชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ 04372118 ต่อ 167



ที่ อว0619.02/ว7937

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์นลินรัตน์ อภิชาติ

ด้วย นายภัทรนันท์ อิงภู นิสิตระดับปริญญาเอก รหัส 599210200107 สาขาวิชาการ
บริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้ปกครองเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำ
จังหวัดแก่นสารสินธุ์” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน
ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นลินรัตน์ อภิชาติ จันทชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ 04372118 ต่อ 167



ที่ อว0619.02/ว7938

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคาม

ด้วย นายภัทรนันท์ อิงภู นิสิตระดับปริญญาเอก รหัส 599210200107 สาขาวิชาการ
บริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้ปกครองเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำ
จังหวัดแก่นสารสินธุ์” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บ
รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปกครองเด็กที่มีความ
บกพร่องทางการเคลื่อนไหว จำนวน 20 คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน
ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภูธรชัย จันทชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ 04372118 ต่อ 167



ที่ อว0619.02/ว7938

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย นายภัทรนันท์ อิงภู นิลิตระดับปริญญาเอก รหัส 599210200107 สาขาวิชาการ
บริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้ปกครองเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำ
จังหวัดแก่นสารสินธุ์” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บ
รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปกครองเด็กที่มีความ
บกพร่องทางการเคลื่อนไหว จำนวน 20 คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน
ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐรัชย์ จันทชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 04372118 ต่อ 167



ที่ อว0619.02/ว7938

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น

ด้วย นายภัทรนันท์ อิงภู นิลิตระดับปริญญาเอก รหัส 599210200107 สาขาวิชาการ
บริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้ปกครองเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำ
จังหวัดแก่นสารสินธุ์” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บ
รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปกครองเด็กที่มีความ
บกพร่องทางการเคลื่อนไหว จำนวน 20 คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน
ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐชัย จันทร์ชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ 04372118 ต่อ 167



ที่ อว0619.02/ว7939

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย

ด้วย นายภัทรนันท์ อิงภู นิสิตระดับปริญญาเอก รหัส 599210200107 สาขาวิชาการ
บริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้ปกครองเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำ
จังหวัดแก่นสารสินธุ์” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บ
รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ปกครองเด็กที่มีความ
บกพร่องทางการเคลื่อนไหว จำนวน 10 คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน
ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐชัย จันทชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ 04372118 ต่อ 167



ที่ อว0619.02/ว7939

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย

ด้วย นายภัทรนันท์ อิงภู นิสิตระดับปริญญาเอก รหัส 599210200107 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้ปกครองเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแก่นสารสินธุ์” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ปกครองเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว จำนวน 10 คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภูษชัย จันทชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ 04372118 ต่อ 167

ภาคผนวก ข



เครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของผู้ปกครองของเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวในศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ใช้ในการศึกษาแบบสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของผู้ปกครองของเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

2. แบบสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของผู้ปกครองของเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์นี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของผู้ปกครองของเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. โปรดตอบแบบสำรวจทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่านตามสภาพที่เป็นจริงซึ่งจะไม่เกิดผลกระทบในทางลบต่อหน่วยงานและตัวท่านแต่อย่างใด เนื่องจากการรายงานผลจะรายงานสรุปเป็นภาพรวมและคำตอบแบบสำรวจในแต่ละฉบับจะเก็บไว้เป็นความลับและขอขอบคุณผู้ปกครอง ครู และทีมสหวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นายภัทรนันท์ อิงภู

นักศึกษาปริญญาเอก

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อ	สภาพปัญหาและความต้องการ จำเป็นของผู้ปกครองของเด็กที่มี ความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวใน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ร้อยแก่นสารสินธุ์	ระดับสภาพปัญหา											
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
4.	ขาดความรู้ในการนำจุดเด่นหรือ พรสวรรค์ของมาใช้ในพัฒนาศักยภาพ												
5.	ขาดการติดต่อและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์อย่างต่อเนื่องระหว่าง ผู้ปกครองเด็กที่มีความบกพร่อง ทางการเคลื่อนไหวด้วยกัน												
6.	ขาดการแลกเปลี่ยนผลการพัฒนา ศักยภาพเด็กที่มีความบกพร่อง ทางการเคลื่อนไหวกับผู้มี ประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญ												
7.	ขาดตัวอย่างหรือต้นแบบใน การพัฒนาศักยภาพเด็กที่มี ความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว												
8.	ขาดแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนา เด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว												
9.	ขาดทักษะในการประเมิน ความสามารถและการพัฒนา ศักยภาพเด็กที่มีความบกพร่อง ทางการเคลื่อนไหวอย่างถูกต้อง												
10.	ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา ศักยภาพเด็กที่มีความบกพร่อง ทางการเคลื่อนไหว												

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

แบบคำถามที่ใช้ในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ที่	ประเด็นการสนทนากลุ่ม	สรุปผลการสนทนากลุ่ม	ข้อสังเกต
1	<p>ท่านคิดว่าการช่วยเหลือเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว ในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ในปัจจุบันเป็นอย่างไรบ้าง ในประเด็นต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การติดต่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ 2. การประเมินความสามารถพื้นฐานของเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว 3. การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล 4. การให้บริการพัฒนาศักยภาพตามความต้องการจำเป็น 5. การประเมินผลการพัฒนาศักยภาพ 		
2	ท่านมีปัญหาในการช่วยเหลือเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวอย่างไรบ้าง		
3	ท่านคิดว่าผู้ปกครองของเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวควรร่วมมือกับบุคลากรที่ให้บริการในการช่วยเหลือเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวอย่างไรบ้าง		
4	ท่านคิดว่าผู้ปกครองของเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวควรมีส่วนช่วยเหลืออย่างไรบ้าง		
5	ท่านต้องการให้ศูนย์การศึกษาพิเศษสนับสนุนอะไรบ้างในการพัฒนาศักยภาพเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว		
6	ท่านคิดว่าถ้ามีการรวมกลุ่มของผู้ปกครองควรมีรูปแบบของกลุ่มอย่างไร		

ประเด็นเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

**แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาผู้ปกครองของเด็กที่มี
ความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวในศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์**

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ใช้เพื่อพัฒนาผู้ปกครองของเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงให้มีคุณภาพซึ่งจะนำไปทดลองและ ขยายผลต่อไป

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านแบบประเมินนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง เหมาะสมมาก
- 3 คะแนน หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง เหมาะสมน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

หากท่านพบว่ามีข้อบกพร่องประการใด ขอความกรุณาให้ท่านเขียนข้อบกพร่องดังกล่าวลงในช่องขอเสนอแนะทั้งนี้ผลจากการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบกิจกรรมในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากแก่การวิจัย เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาผู้ปกครองของเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้เสียสละเวลา อันมีค่าเพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความเหมาะสมในครั้งนี้

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายภัทรนันท์ อิงภู

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

กิจกรรมเรียนรู้ปัญหา

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
<p>หลักการ</p> <p>การให้ผู้ปกครองได้เรียนรู้สภาพปัญหาของเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว</p>						
<p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้ผู้ปกครองได้เรียนรู้สภาพปัญหาของเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว</p>						
<p>ขั้นตอนการจัดกิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยทักทายและพาผู้ปกครองร้องเพลงเพื่อละลายพฤติกรรม 2. ผู้วิจัยให้ผู้ปกครองนั่งเป็นวงกลมและเล่าเรื่องเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวที่ละคน 3. ผู้วิจัยแจกกระดาษให้ผู้ปกครองเขียนปัญหาและสิ่งที่อยากจะพัฒนาของเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว 4. ผู้วิจัยจัดทำสรุปข้อมูลและเรียงลำดับปัญหา <p>การประเมินผลแบบสังเกตพฤติกรรม</p>						
กิจกรรมการศึกษาข้อดี						
<p>หลักการ</p> <p>การให้ผู้ปกครองได้เรียนรู้การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว</p>						
<p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้ผู้ปกครองได้เรียนรู้การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว</p>						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
<p>ขั้นตอนการจัดกิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ผู้วิจัยทักทายผู้ปกครองและทำกิจกรรมด้วยเพลง “สวัสดี” “สวัสดี สวัสดี วันนี้เรามาพบกัน เธอและฉัน พบกัน สวัสดี” “สวัสดีครับ สวัสดีคะ” ผู้วิจัยเปิดวิดีโอตัวอย่างนักกีฬาพาราลิมปิกที่ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยและผู้ปกครองร่วมกันหาจุดเด่นและจุดด้อยของเด็กแต่ละประเภท ผู้วิจัยแบ่งผู้ปกครองออกเป็น 2 กลุ่มและให้ช่วยกันหาจุดเด่น จุดด้อยของเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวตามตัวอย่างที่กำหนดให้ ผู้วิจัยและผู้ปกครองร่วมกันสรุปจุดเด่นจุดด้อย 						
การประเมินผลแบบสังเกตพฤติกรรม						
กิจกรรมร่วมคิดพิชิตทางตัน						
<p>หลักการ</p> <p>การให้ผู้ปกครองได้ฝึกการทำการช่วยเหลือเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวด้วยการผลิตสื่อ การฝึกถ่ายภาพบำบัดเบื้องต้นเพื่อส่งเสริมการคว่ำ คลาน นั่ง ยืน เดิน</p>						
<p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้ผู้ปกครองได้ฝึกการทำการช่วยเหลือเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวด้วยการผลิตสื่อ การฝึกถ่ายภาพบำบัดเบื้องต้นเพื่อส่งเสริมการคว่ำคลานนั่งยืนเดิน</p>						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
<p>ขั้นตอนการจัดกิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยและผู้ปกครองทักทายกัน 2. ผู้วิจัยแบ่งผู้ปกครองออกเป็น 2 กลุ่ม 3. ผู้วิจัยแจกสื่อวัสดุอุปกรณ์และสาธิตการทำกายอุปกรณ์ 4. ผู้วิจัยสาธิตการฝึกทำกายภาพบำบัดเบื้องต้นเพื่อส่งเสริมการคว่ำ คลาน นั่ง ยืน เดิน 5. ผู้ปกครองฝึกการทำกายภาพบำบัดเบื้องต้นเพื่อส่งเสริมการคว่ำ คลาน นั่ง ยืน เดิน 6. ผู้วิจัยและผู้ปกครองร่วมกันสรุปกิจกรรม <p>การประเมินผลแบบสังเกตพฤติกรรม</p>						
กิจกรรมมุ่งมันช่วยเหลือ						
<p>หลักการ</p> <p>การให้ผู้ปกครองได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการ การจัดทำแผนพัฒนาเด็กรายบุคคล</p>						
<p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้ผู้ปกครองได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการ การจัดทำแผนพัฒนาเด็กรายบุคคล</p>						
<p>ขั้นตอนการจัดกิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยทักทายผู้ปกครอง 2. ผู้วิจัยแจกตัวอย่างแผนพัฒนาเด็กรายบุคคล 3. ผู้วิจัยอธิบายและสาธิตการบันทึกแผนพัฒนาเด็กรายบุคคล 4. ผู้วิจัยและผู้ปกครองร่วมกันสรุป <p>การประเมินผลแบบสังเกตพฤติกรรม</p>						
กิจกรรมเอื้อเพื่อผู้อื่น						
<p>หลักการ</p> <p>การจัดกิจกรรมเอื้อเพื่อผู้อื่นคือการให้ทุกคนในกลุ่มได้ช่วยเหลือและฝึกปฏิบัติกิจกรรม</p>						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
การพัฒนาเด็กที่มีความบกพร่องทาง การเคลื่อนไหวด้วยกิจกรรมตามศักยภาพ						
วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ปกครองได้ทำกิจกรรมเอื้อเพื่อ ผู้อื่นคือการให้ทุกคนในกลุ่มได้ช่วยเหลือ และฝึกปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาเด็กที่มี ความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวด้วย กิจกรรมตามศักยภาพ						
ขั้นตอนการจัดกิจกรรม 1. ผู้วิจัยทักทายผู้ปกครอง 2. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มผู้ปกครอง 2 กลุ่ม กลุ่มละ เท่ากัน 3. ผู้วิจัยและผู้ปกครองศึกษารายกรณีเด็กเด็ก ที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวและ ดำเนินการเลือกจัดกิจกรรมตามแผนพัฒนา รายบุคคลที่วางไว้และฝึกบันทึกผล การพัฒนา 4. ผู้วิจัยและผู้ปกครองร่วมกันสรุปกิจกรรม						
การประเมินผลแบบสังเกตพฤติกรรม						

ภาคผนวก ค



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้เชี่ยวชาญ

1. รศ.ดร.ประภัสสร ปรีเอี่ยม อาจารย์สาขาการศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. ผศ.ดร.นลินรัตน์ อภิชาติ ข้าราชการบำนาญ
3. นายมานิตย์ คำงาม ผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
4. ดร.นพดล ฐิติจันทร์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น
5. ดร.สุวรรณ บัวพันธ์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
6. นายสุขุมวรัชญ์ อัครเศรษฐัง ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
7. นายนิรัติศัย ชินกะธรรม ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

1. นางสาวชนัญภรณ์ จันทร์วัน ผู้อำนวยการผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด
สมุทรปราการ
2. นางสาวดรุณี มูลคำภา ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสระบุรี
3. นางปนัดดา อามาศย์สมบัติ ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด
กาฬสินธุ์
4. นางสาวประไพพัทธ์ ทัดสอย ครูกิจกรรมบำบัด ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด
กาฬสินธุ์
5. นางสาวรวีวรรณ กองสอน ครูกายภาพบำบัด ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
6. นางสาวศรัณญา ขานหุย ครูการศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
7. นางกุลทวี พลพันธ์ รองผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
8. นางสาวคุณาพร บัวพันธ์ รองผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
9. นางสาวอัญชิสา ชำนาญ ครูกายภาพบำบัด ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

ภาคผนวก ง

ภาพกิจกรรมการดำเนินงานวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ ง.1 สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารสถานศึกษา นายสุวรรณ บัวพันธ์ ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
วันที่ 16 พฤษภาคม 2563 เวลา 10.30 น.



ภาพที่ ง.2 สัมภาษณ์ ครูกายภาพบำบัด นางสาวอัญชิสา ชำนาญ ตำแหน่ง ครูกายภาพบำบัด
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ วันที่ 16 พฤษภาคม 2563 เวลา 11.00 น.



ภาพที่ ง.3 สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา
วันที่ 20 พฤษภาคม 2563 เวลา 10.30 น.



ภาพที่ ง.4 สัมภาษณ์ ครูกายภาพบำบัด นางสาววิวรรณ กองสอน ตำแหน่ง
ครูกายภาพบำบัด ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
วันที่ 1 มิถุนายน 2563 เวลา 09.00 น.



ภาพที่ ง.5 สัมภาษณ์ ผู้ปกครองเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว ที่มารับบริการที่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ วันที่ 1 มิถุนายน 2563 เวลา 10.00 น.



ภาพที่ ง.6 สัมภาษณ์ ผู้ปกครองเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว ที่มารับบริการที่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ วันที่ 2 มิถุนายน 2563 เวลา 10.30 น.



ภาคผนวก จ

คู่มือการฝึกผู้ปกครองเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
QR code
คู่มือการฝึกผู้ปกครองเด็กที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

.....

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ในแต่ละสถานศึกษา ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 1 คน
 2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะได้นำข้อมูลและ แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใดฉะนั้นขอเท็จจริงในการตอบแบบสอบถาม ของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุผลและเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาในอนาคตต่อไป
 3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
- หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถาม และโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทั้ง 3 ตอน กรุณาอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่งเพราะคำตอบที่ได้จะไม่สมบูรณ์ ไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุพิชา คณาใจ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. เพศ

หญิง

ชาย

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

25-35 ปี

36-45 ปี

46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพตำแหน่ง

ผู้บริหาร

ครู

4. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

ต่ำกว่า 5 ปี

5-10 ปี

11-15 ปี

16 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของสถานศึกษา

โรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดกลาง

โรงเรียนขนาดใหญ่

การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)		ระดับสภาพปัจจุบัน					ระดับสภาพที่พึงประสงค์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4.	การประยุกต์การเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนไปใช้รับการฝึกอบรมหรือ สอนงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้แก่เพื่อนร่วมงาน											
5.	การมีส่วนร่วมในการสนทนา แลกเปลี่ยนผลการจัดการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ											
6.	การเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดง ความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งกันและกัน											
7.	การแสดงความเป็นกัลยาณมิตรสร้าง ความน่าเชื่อถือให้แก่นักเรียน											
8.	ครูมีความมุ่งมั่นในการสร้างโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้											
9.	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)											

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการ PLC ตามความคิดเห็นของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินความสอดคล้อง
เรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความสอดคล้องของแบบสอบถามรายข้อกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ดังนี้

- +1 เมื่อ แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่กำหนด
- 0 เมื่อ ไม่แน่ใจว่าแบบประเมินนั้นวัดได้ สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่กำหนด
- 1 เมื่อ แน่ใจว่าแบบประเมินนั้นวัดได้ ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่กำหนด

นิยามศัพท์เฉพาะ

กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการร่วมกันสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ในการทำงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียน มีภาวะผู้นำครูที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความรู้ความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นโดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน คือ ผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยจะมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) 5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง เป้าหมายและแนวทางร่วมกันเป็นทั้งเป้าหมายปลายทางระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันเป็นเข็มทิศในการขับเคลื่อนที่มีทิศทางร่วมกันมีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มีแผนการปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีที่มุ่งสู่จุดหมายที่ชัดเจนสมเหตุสมผลภายใต้ระยะเวลาที่แน่นอน

ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์แบบมีวิสัยทัศน์มีการระดมความคิดและวางแผนร่วมกันจนบรรลุเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีมมีความเข้าใจกันมีข้อตกลงและตัดสินใจร่วมกันมีการลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกันมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจนร่วมกันออกแบบการสอนที่เหมาะสมต่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงและมีการร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) หมายถึง มีลักษณะที่สามารถทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพมีความเป็นผู้นำในทุกด้านจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มุ่งมั่นสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วมมีความสามารถในลงมือทำงานร่วมกันอดทนต่อแรงกดดันภายในและภายนอก มีความเมตตา กรุณาและช่วยเหลือเกื้อกูล มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่นมีการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจทั้งกันและกันให้กับสมาชิกมีการสร้างบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจมีการประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างมีความสามารถมีการระดมความคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) หมายถึง การลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกร่วมกันอย่างมีความสุข มีความคิดเห็นในแนวทางเดียวกันต่อการทำงานมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นการเรียนรู้จากจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในเพื่อเพิ่มวุฒิภาวะความเป็นครูที่สมบูรณ์ ค้นคว้าริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอผลจากการพัฒนาจะส่งผลให้มีจิตที่เติบโตด้วยความรัก ความเมตตา กรุณาต่อศิษย์สามารถปรับและเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการที่หลากหลายได้ดีมากขึ้น

ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) หมายถึง การมุ่งเน้นการเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร มีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียนลดความโดดเดี่ยวต่อการปฏิบัติงานสอนของครูโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาไปกับวิถีชีวิตของตนเองและชุมชน

โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) หมายถึง ลักษณะของการลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการมาเป็นการใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์มีการดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืนสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีการพัฒนาความรอบรู้ของสมาชิกร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่องมีการจัดส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและมีการทำงานเป็นทีมร่วมกันระหว่างองค์การกับชุมชน

ข้อ	รายการ	คะแนนความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)				
1.	การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับการพัฒนาโรงเรียนโดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน				
2.	การยึดค่านิยมการมีวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในการตัดสินใจปฏิบัติงาน				

ข้อ	รายการ	คะแนนความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3.	การเรียงลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้				
4.	การตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและคุณค่าของการปฏิบัติงาน				
5.	โรงเรียนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันโดยเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าคะแนนจากการทดสอบ				
6.	โรงเรียนได้กำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน				
7.	ครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน				
ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)					
8.	การสนับสนุนให้มีโปรแกรมการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะประสบการณ์ให้กับนักเรียน				
9.	การมีส่วนร่วมวิเคราะห์วิธีการประเมินประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้วยวิธีการที่หลากหลาย				
10.	การมีส่วนร่วมในการประยุกต์ความรู้ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่ใช้สำหรับการเรียน การสอนและการแบ่งปันประสบการณ์ของแต่ละคน				
11.	การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและกำหนดแนวทางการปรับปรุงการเรียนการสอน				
12.	การพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานที่ทำให้การยอมรับซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่				

ข้อ	รายการ	คะแนนความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
13.	โรงเรียนจัดโครงสร้างและสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการพูดคุยอย่างเปิดเผย				
14.	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน				
15.	ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียน				
16.	หลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียนมีความทันสมัยและตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้				
17.	ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการความถนัดและศักยภาพของผู้เรียน				
18.	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน				
ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)					
19.	การใช้ภาวะผู้นำครูเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน				
20.	การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียมและเป็นประชาธิปไตย				
21.	มีความตระหนักรู้ถึงจุดที่ควรจะแก้ไขในโรงเรียนและดำเนินการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน				
22.	ผู้บริหารส่งเสริมและให้รางวัลแก่ครูที่มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน				

ข้อ	รายการ	คะแนนความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
23.	การมีส่วนร่วมในการอภิปรายและการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ				
24.	การมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการร่วมกันในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน				
25.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน				
26.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน				
27.	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติงานอย่างอิสระ				
28.	ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันกับครูเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน				
การเรียนรู้และการพัฒนางานวิชาชีพ (Professional Learning and Development)					
29.	การวางแผนและการเตรียมการเรียนการสอนให้เกิดความพร้อมอยู่เสมอ				
30.	มีความรู้ด้านโครงสร้างหลักสูตร ลำดับความสัมพันธ์ ของเนื้อหาและวิธีการเป็นอย่างดี				
31.	สามารถกำหนดผลลัพธ์ของการสอนที่เหมาะสมมีความสอดคล้องตามลำดับของมาตรฐานหลักสูตร				
32.	การสร้างวัฒนธรรมสำหรับการเรียนรู้ การให้ความสำคัญของเนื้อหาวิชาการ กำหนดความคาดหวังสำหรับการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน				

ข้อ	รายการ	คะแนนความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
33.	การบริหารจัดการพฤติกรรมนักเรียนการติดตามพฤติกรรมนักเรียนและการตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม				
34.	การแสดงออกถึงความยืดหยุ่นและการตอบสนองและแสดงออกถึงความพยายามในการสอนอย่างไม่ลดละของครู				
35.	การสะท้อนผลเกี่ยวกับการสอนและการนำผลการสะท้อนผลไปใช้ในการสอนครั้งต่อไป				
36.	การสร้างความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในโครงการการเข้าร่วมในวัฒนธรรมของการสืบค้นทางวิชาชีพ (Professional Inquiry) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสอน				
37.	การพัฒนา การแสวงหาความรู้และเพิ่มพูนทักษะการสอน และรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนและการให้บริการในวิชาชีพ				
ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)					
38.	การมีส่วนร่วมงานสร้างวัฒนธรรมความไวให้เกิดขึ้นเป็นวัฒนธรรมองค์กร				
39.	การมีส่วนร่วมงานให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทางการเรียนการสอน				
40.	การแลกเปลี่ยนแนวคิด แบ่งปันเทคนิคการสอนและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนให้กับเพื่อนร่วมงาน				
41.	การประยุกต์การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนไปใช้รับการฝึกอบรมหรือสอนงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้แก่เพื่อนร่วมงาน				

ข้อ	รายการ	คะแนนความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
42.	การมีส่วนร่วมในการสนทนาแลกเปลี่ยนผล การจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ				
43.	การเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน				
44.	การแสดงความเป็นกัลยาณมิตรสร้างความน่า นับถือให้แก่แก่นักเรียน				
45.	ครูมีความมุ่งมั่นในการสร้างโรงเรียนให้เป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้				
46.	ผู้บริหารจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน				
47.	ผู้บริหารยกย่องเมื่อครูมีผลงานการพัฒนา ตนเอง				
48.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาและประยุกต์ใช้ นวัตกรรมในการเรียนการสอน				
49.	ผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเอื้อให้ครูได้ใช้นวัตกรรมในการเรียน การสอน				
50.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนด แนวทางของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน				
51.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน				

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่

(ผู้เชี่ยวชาญ)

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

.....

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์นามสกุล.....

ตำแหน่งชื่อหน่วยงาน

เรื่องที่สัมภาษณ์ แนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ชื่อผู้สัมภาษณ์นามสกุล.....

ตำแหน่งชื่อหน่วยงาน

สถานที่สัมภาษณ์

วันที่ เดือน พ.ศ. เริ่มเวลา: ถึง

คำสัมภาษณ์

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาของหน่วยงานด้านการจัดการศึกษา
สถานศึกษา และสถาบันการศึกษา ท่านเห็นว่าควรมีแนวทางดำเนินการอย่างไรจึงจะนำไปสู่แนว
ปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
ในประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

ท่านมีแนวทางที่จะให้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันโดยเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน
มากกว่าคะแนนจากการทดสอบอย่างไรบ้าง

.....
.....

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

ท่านมีแนวทางที่จะให้ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อ
ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายอย่างไรบ้าง

.....
.....

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

ท่านมีแนวทางที่จะให้ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันอย่างไรบ้าง

.....
.....

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)

ท่านมีแนวทางที่จะให้การบริหารจัดการพฤติกรรมนักเรียนการติดตามพฤติกรรมนักเรียนและการตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอย่างไรบ้าง

.....
.....

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)

ท่านมีแนวทางที่จะให้การมีส่วนร่วมในการสนทนาแลกเปลี่ยนผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมออย่างไรบ้าง

.....
.....

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

ท่านมีแนวทางที่จะให้ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไรบ้าง

.....
.....

(.....) ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

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

แบบประเมิน**แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2****ชี้แจง**

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. ข้อประเมินจะเป็นประเด็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3. แบบประเมินแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยกำหนดความคิดเห็นเป็นน้ำหนักคะแนน

5 ระดับ

ขอความกรุณาท่านตอบแบบประเมินทุกข้อทุกตอนตามความคิดเห็นของท่านจากความเป็นจริงผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยภาพรวมการตอบแบบประเมินไม่ทำให้เกิดผลเสียหายใด ๆ ต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานงานในสถานศึกษาแต่จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นางสาวสุพิชา คณาใจ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ชื่อผู้ให้การประเมิน.....
 ตำแหน่ง.....
 เพศ () ชาย () หญิง อายุ.....ปี อายุราชการ.....ปี
 วัน เดือน ปี ที่ประเมิน.....

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ว่าเป็นความเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทาง โดยกำหนดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ เป็นไปได้มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ เป็นไปได้มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ เป็นไปได้ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ เป็นไปได้น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีมีความเหมาะสม/ เป็นไปได้น้อยที่สุด

2. โปรดบันทึกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในคำถามปลายเปิด

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.	เนื้อหาของแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับความมุ่งหมายในการพัฒนาสถานศึกษา					
2.	ความมุ่งหมายของแนวทางการพัฒนานี้สอดคล้องกับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา					
3.	แนวทางการพัฒนานี้ใช้ภาษาถูกต้องตรงตามหลักภาษาไทย มีความชัดเจน อ่านแล้วเข้าใจง่าย					

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4.	เนื้อหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพครอบคลุมเนื้อหาที่จะพัฒนา ดังนี้					
	วิสัยทัศน์ร่วม					
	ทีมร่วมแรงร่วมใจ					
	ภาวะผู้นำร่วม					
	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ					
	ชุมชนกัลยาณมิตร					
	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)					
5.	ขั้นตอนแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเหมาะสมสอดคล้องกับ การนำไปใช้ได้จริง					



ภาคผนวก ข

คุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1 ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
21	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
24	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
27	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
33	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
35	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
39	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
40	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
41	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
42	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
43	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
44	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
45	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
46	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
47	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
48	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
49	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
50	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
51	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง

ตารางที่ ข.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) ของแบบสอบถาม	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) ของแบบสอบถาม
1	0.46	27	0.53
2	0.40	28	0.42
3	0.43	29	0.43
4	0.43	30	0.32
5	0.54	31	0.58
6	0.36	32	0.53
7	0.63	33	0.45
8	0.48	34	0.38
9	0.45	35	0.51
10	0.40	36	0.29
11	0.48	37	0.31
12	0.50	38	0.53
13	0.31	39	0.42
14	0.64	40	0.37
15	0.32	41	0.34
16	0.46	42	0.43
17	0.39	43	0.40
18	0.57	44	0.49

(ต่อ)

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) ของแบบสอบถาม	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) ของแบบสอบถาม
19	0.59	45	0.36
20	0.35	46	0.35
21	0.67	47	0.38
22	0.49	48	0.55
23	0.35	49	0.64
24	0.58	50	0.49
25	0.47	51	0.43
26	0.45		
	ค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง 0.29-0.67		ค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.93

ภาคผนวก ค



หนังสืออนุมัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

ที่ บศบ.0038 /2563

วันที่ 19 พฤษภาคม 2563

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุทัศน์ วงศ์กระบอกถาวร

ด้วย นางสาวสุพิชา คณาโจด นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 618210200215 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่น ๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐชัย จันทร์ชุม)

คณบดีบัณฑิตยศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

ที่ บศบ.0038 /2563

วันที่ 19 พฤษภาคม 2563

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ประสงค์ สกุลข้ง

ด้วย นางสาวสุพิชา คณาโจด นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 618210200215 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่น ๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐชัย จันทชุม)

คณบดีบัณฑิตยศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

**บันทึกข้อความ**

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

ที่ บศบ.0038 /2563

วันที่ 19 พฤษภาคม 2563

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการพรทิพย์ สามารถ

ด้วย นางสาวสุพิชา คณาใจดี นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 618210200215 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่น ๆ ระบุ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐชัย จันทชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี



ที่ อว0619/ว0165

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

11 มกราคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายยงยุทธ พรหมแก้ว

ด้วย นายนางสาวสุพิชา คณาโจด นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 618210200215 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” เพื่อให้วิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยพลະบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐชัย จันทชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 043721118 ต่อ 167



ที่ อว0619/ว0165

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

11 มกราคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสิน

ด้วย นายนางสาวสุพิชา คณาโจด นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 618210200215 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” เพื่อให้วิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยพลະบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐชัย จันทชุม)

คณบดีบัณฑิตยศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 043721118 ต่อ 167



ที่ อว0619/ว0165

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

11 มกราคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายจักรพันธ์ นาทองไชย

ด้วย นายนางสาวสุพิชา คณาโจด นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 618210200215 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” เพื่อให้วิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภัทรชัย จันทร์ชุม)

คณบดีบัณฑิตยศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 043721118 ต่อ 167



ที่ อว0619/ว0165

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

11 มกราคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นางสาวนุชนารถ ภูมาศ

ด้วย นายนางสาวสุพิชา คณาโจด นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 618210200215 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” เพื่อให้วิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยพลະบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐชัย จันทชุม)

คณบดีบัณฑิตยศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 043721118 ต่อ 167



ที่ อว0619/ว0165

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

11 มกราคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นางสาวรัตติยา ภูมิสายตร

ด้วย นายนางสาวสุพิชา คณาโจด นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 618210200215 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” เพื่อให้วิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยพลະบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐชัย จันทชุม)

คณบดีบัณฑิตยศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 043721118 ต่อ 167



ที่ อว0619/ว0165

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

11 มกราคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายเสกสรร เขียวไกร

ด้วย นายนางสาวสุพิชา คณาโจด นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 618210200215 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” เพื่อให้วิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐชัย จันทชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 043721118 ต่อ 167



ที่ อว0619/ว0165

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

11 มกราคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายวิวัฒน์ พัทโท

ด้วย นายนางสาวสุพิชา คณาโจด นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 618210200215 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” เพื่อให้วิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภัทรชัย จันทชุม)

คณบดีบัณฑิตยศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 043721118 ต่อ 167



ที่ อว0619/ว0165

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

11 มกราคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายฉลาด ศรีจุลฮาด

ด้วย นายนางสาวสุพิชา คณาโจด นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 618210200215 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” เพื่อให้วิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐชัย จันทชุม)

คณบดีบัณฑิตยศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 043721118 ต่อ 167



ที่ อว0619/ว0165

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

11 มกราคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายชาญฤกษ์ น้ำใจดี

ด้วย นายนางสาวสุพิชา คณาโจด นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 618210200215 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” เพื่อให้วิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาญชัย จันทชุม)

คณบดีบัณฑิตยศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 043721118 ต่อ 167



ภาคผนวก ง

ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ ง.1 สัมภาษณ์ นายวิวัฒน์พงษ์ พัทโท ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยจ้งวิทยา
(โรงเรียนขนาดเล็ก) วุฒิกการศึกษา กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 27 มกราคม 2565 ณ โรงเรียนห้วยจ้งวิทยา



ภาพที่ ง.2 สัมภาษณ์นายฉลาด ศรีจุลฮาด ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์
(โรงเรียนขนาดใหญ่) วุฒิกการศึกษา กศ.ม. การวัดผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 27 มกราคม 2565 ณ โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์



ภาพที่ ง.3 นางสาวรัตติยา ภูมิสายตร ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1
 วุฒิการศึกษา ศษ.ม. การประถมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 ณ สพป. กาฬสินธุ์ เขต 1



ภาพที่ ง.4 สัมภาษณ์นายเสกสรร เขียวไกร ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 วุฒิการศึกษา กศ.ม. การบริหาร
 การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 ณ สพป. กาฬสินธุ์ เขต 1



ภาพที่ ง.5 สัมภาษณ์นางสาวนุชนารถ ภูมาศ ตำแหน่งตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สพป. กาลสินธุ์ เขต 1 วุฒิการศึกษา กศ.ม. เทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วันที่ 29 มกราคม 2565 ณ บ้านพักผู้ให้สัมภาษณ์



ภาพที่ ง.6 สัมภาษณ์ นางพรทิพย์ สามารถ (อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ โรงเรียนกุศตรองวิทยาคาร) ข้าราชการบำนาญผู้ทรงคุณวุฒิศึกษานิเทศก์จังหวัดกาฬสินธุ์ วุฒิการศึกษา กศ.ม. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วันที่ 28 มกราคม 2565 ณ บ้านพักผู้ให้สัมภาษณ์



ภาพที่ ง.7 สัมภาษณ์ นายจักรพันธ์ นาทองไชย ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ
โรงเรียนโคกประสิทธิ์วิทยาการอุดมศึกษา สาขาบริหารจัดการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วันที่ 24 มกราคม 2565



ภาพที่ ง.8 สัมภาษณ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลั่น ตำแหน่ง รองคณบดีงานนโยบาย
และแผน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ อุดมศึกษา ค.ด. การวัดและประเมินผลการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2565 ณ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ภาพที่ ง.9 สัมภาษณ์ นายยงยุทธ พรหมแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ขอนแก่น เขต 5 วุฒิกการศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2565 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

สุพิชา คณาโจด, และกฤษกนก ดวงชาทม (2565). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. ในการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ “ความท้าทายในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืนในยุคหลังการระบาดโควิด-19” ครั้งที่ 4. วันที่ 16 ธันวาคม 2565. (น. 72). นครปฐม: วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวสุพิชา คณาโจด
วัน เดือน ปี เกิด	23 เมษายน 2537
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 191 หมู่ 15 ตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนห้วยวังวิทยาการ หมู่ 8 ตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ 46120
ตำแหน่ง	ครู
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2560	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY