

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Development of Management Strategies of Professional Learning Community For Schools Under the Office of The Basic Education Commission

อัมพันธ์ ดอกเตย¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ ชนะสิทธิ์² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ตูจันดา³
Amphan Doktoey¹ Asst. Prof. Dr. Duangjai Chanasit² Asst. Prof. Dr. Oraphan Toujinda³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 383 โรงเรียน งานวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ระยะที่ 2 วิเคราะห์และสร้างกลยุทธ์ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ ยกร่างกลยุทธ์โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน และนำมาปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ และร้อยละ การแจกแจงทวินาม และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพของการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารมีดังนี้ 1) การบริหารโครงการงานเป็นทีม 2) การบริหารการเรียนรู้ร่วมกัน 3) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วม 4) ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำร่วม 5) การบริหารชุมชนแห่งมิตรและ 6) สภาพแวดล้อมสนับสนุน
2. กลยุทธ์การบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 4 กลยุทธ์หลัก ดังนี้ 1) กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือทางวิชาชีพ 2) กลยุทธ์การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ใช้เสริมสร้างชุมชนแห่งวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 3) กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพ 4) กลยุทธ์การกระจายอำนาจทางวิชาชีพ

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study and analysis the conditions of professional learning community of school under the office of the basic education commission; 2) to develop the strategies of professional

คำสำคัญ: กลยุทธ์ การบริหาร ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

¹ปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Nakhon Pathom Rajabhat University

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3}Course teacher in Philosophy Program in Educational Administration Nakhon Pathom Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: อัมพันธ์ ดอกเตย, amphan@swksakhon.ac.th

รับเมื่อ 1 กรกฎาคม 2564 25 กันยายน 2564 ตอบรับ 29 กันยายน 2564

learning community of school under the office of the basic education commission. The samples consisted of 383 schools. It has two steps. The first step is to study the documents and interview the directors of the school where the professional learning community were used. The second step is to analysis and built the strategies by using questionnaire and formulate strategies by using TOWS Matrix. It sets strategy by a focus group discussion with 9 experts for developing the strategies. The research instruments were semi-structured interview and questionnaire. The statistics for data analysis were frequencies, percentage, Binomial Test and content analysis.

The results were as follows:

1. The management's conditions of professional learning community of school under the office of the basic education commission are based on 6 compositions of professional learning community; 1) Teamwork management 2) Collaborative Learning management 3) Shared Vision, Value and Purpose 4) Leadership and Shared Leadership 5) Amity Community management and 6) Supportive condition

2. The management strategies of professional learning community of school under the office of the basic education commission consist of 4 strategies as follows: 1) Professional Collaborative Culture strategy 2) Professional database development strategy 3) Professional network collaboration strategy and 4) Professional Decentralization strategy.

Keywords: Strategies, Management, Professional Learning Community

บทคัดย่อ

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านทั้งด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้มีผลกระทบต่อกิจกรรมของบุคคลทั้งในด้านการทำงานติดต่อสื่อสาร การประกอบธุรกิจและการศึกษา ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องพัฒนาศักยภาพเพื่อการแข่งขัน ประเทศไทยซึ่งอยู่ในภูมิภาคที่มีการรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจัดว่าเป็นภูมิภาคที่มีความสำคัญทางด้านเศรษฐกิจของโลก ดังนั้นประเทศต่าง ๆ จึงต้องมีการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับกับสถานการณ์ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยความสำคัญดังกล่าวประเทศไทยจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ คือ การพัฒนาด้านการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้นำประเทศ จึงจัดให้มีการพัฒนาทางการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และจากนโยบายของรัฐบาลที่ให้มีการพัฒนาประเทศให้เป็นไทยแลนด์ 4.0 เพื่อเพิ่มศักยภาพทางธุรกิจ การศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องตอบสนอง ในการเตรียมคนไทยให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังประสบปัญหาทางการศึกษา เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนนโยบายบ่อยครั้ง เป็นผลให้ประเทศไทยเสียเปรียบในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ดังนั้นประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และไทยแลนด์ 4.0 เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนารูปแบบวิธีการสอนของครู ครูจะต้องจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพราะครูเป็น ผู้ปฏิบัติการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดคุณภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้และสมรรถนะ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนกระบวนการทางการศึกษา โดยมีงานวิจัยหลายเรื่องยืนยันว่า เมื่อครูมีความรู้ มีทักษะและมีการพัฒนาตนเองจนมีคุณภาพย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นการพัฒนาครูเพื่อให้มีคุณภาพสูงขึ้นย่อมทำให้คุณภาพของผู้เรียนสูงขึ้นตามไปด้วย การพัฒนาวิธีการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร ในโรงเรียนมีหลาย ๆ ประเทศได้พัฒนาวิธีการเรียนรู้

ในหลายรูปแบบ และในบริบทที่แตกต่างกันเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เช่น ประเทศสิงคโปร์มีนโยบายการศึกษาเพื่อก้าวสู่สังคมฐานความรู้และเป็น ประเทศแห่งนวัตกรรม (smart nation) โดยเน้นให้ประชาชนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สุดของโลก เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และเพื่อเตรียมความพร้อมต่อโครงสร้างพื้นฐานของประเทศและมีกำลังคนที่มีคุณภาพ นโยบายนี้มีโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาความสามารถประชาชน โดยการส่งเสริมทักษะเพื่อเป็นปัจจัยในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ทันสมัย (Skills Future) ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต และเพื่ออุดช่องว่างด้านทักษะอาชีพ (กระทรวงการต่างประเทศ ออนไลน์) และมีนโยบายด้านการศึกษา “Teach less, Learn more” (สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก) ส่วนประเทศจีนมีการพัฒนาครู โดยสร้างวัฒนธรรมการเปิดเผยชั้นเรียน โดยจัดกิจกรรม “teacher study group” (กลุ่มเรียนรู้ของครู) ฟินแลนด์มีการพัฒนาวิชาชีพครูแบบ “Problem-solving group” (รวมกลุ่มแก้ปัญหา) ในส่วนของฝั่งทวีปอเมริกานิยมใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ หรือที่เรียกกันอย่างแพร่หลายว่า Professional Learning Community (PLC) แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเริ่มต้นขึ้นจากแนวความคิดในการทำธุรกิจ และต่อมาก็คือครูได้นำเอาแนวทางมาปรับใช้ในแวดวงของการศึกษา ดังเช่น แนวคิดของ Leithwood et al. (2003, p. 4) ที่ได้กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (professional learning community: PLC) ว่าเป็นการรวมตัวกัน ของกลุ่มผู้สอนเพื่อรวมมือกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สอนได้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน แต่อย่างไรก็ตามในช่วงก่อนปี 2555 แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ยังไม่เป็นที่แพร่หลายในประเทศไทยเท่าใดนัก สำหรับโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ได้มีการนำหลักการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยมีหลักสำคัญในการเจริญเติบโตของโรงเรียนและเป็นทางที่ดีที่สุด คือ การเปลี่ยนให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งความท้าทายนี้เกิดขึ้นกับนักการศึกษาที่ทำให้เกิดหลักการนำทางเพื่อให้เป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่เราต้องทำ เพื่อให้โรงเรียนพัฒนาอย่างยั่งยืน (Dufour & Eaker, p. 17) โดยมีงานวิจัยของ Hord ในปี ค.ศ. 1997 ได้อธิบายถึงข้อดีของแนวคิดนี้ไว้ว่า มีข้อดีทั้งต่อครูและนักเรียน เช่น ลดความรู้สึกลดเดี๋ยวของครูในการทำงาน ลดอัตราการลางาน ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และลดอัตราการซ้ำชั้นของนักเรียน

คณะกรรมการเลขาธิการคุรุสภา ได้เห็นความสำคัญของการใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเข้ามาพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและพัฒนาวิชาชีพ คุรุสภาจึงมีการกำหนดแนวทางเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายที่จะช่วยพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเรียกแนวคิดนี้ว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community) เมื่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคุรุสภาได้ให้ความสนใจในแนวความคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยได้กำหนดให้แต่ละสถานศึกษามีการนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา จากการเรียนการสอนในโรงเรียนแบบดั้งเดิม ครูไม่ได้มีการพูดคุย ไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ที่ส่งผลให้ห้องเรียนกลายเป็นห้องเรียนแบบเดี่ยว การเรียนการสอนก็ไม่ได้ทำให้นักเรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียน หรือไม่ก่อให้เกิดความท้าทาย ถึงแม้ว่าการเรียนจะเกิดขึ้นตามที่ครูได้จัดไว้แต่จริง ๆ แล้วครูสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ จากการเรียนการสอนมาแบ่งปันกันได้ ซึ่งจะทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งก็คือ การที่ครูทำงานร่วมกัน มีการสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน และถือว่าทุกคนเป็นผู้เรียนรู้ร่วมกัน Hoffman et al (2009, หน้า 2) ดังที่ นราพร จันทร์โอชา (2560, หน้า 27) กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความเข้าใจในกระบวนการ PLC อย่างแท้จริงแล้วจะทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรม ขององค์กร และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู บุคลากรทุกฝ่ายอย่างยั่งยืน โดยครูสามารถนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน และเพื่อสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างกัน

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดที่กำลังได้รับความนิยมในประเทศไทย สำหรับประเทศไทย และองค์กรทางการศึกษาของไทยแต่ยังขาดแนวทางที่ชัดเจน ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะบริหารจัดการให้บุคลากร ภายในสถานศึกษามีการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลดีต่อนักเรียนมากที่สุด จากเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะของสถานศึกษานำร่องที่นำกระบวนการชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ และก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาของตนเอง เพื่อนำมาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับการ นำไปใช้พัฒนาสถานศึกษาอื่น ๆ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาสามารถเข้าใจและนำกลยุทธ์ตาม กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ได้อย่างถูกต้อง และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ดังนั้น การพัฒนา กลยุทธ์การบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา จึงเป็นการบริหารจัดการสถานศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่เป็น การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

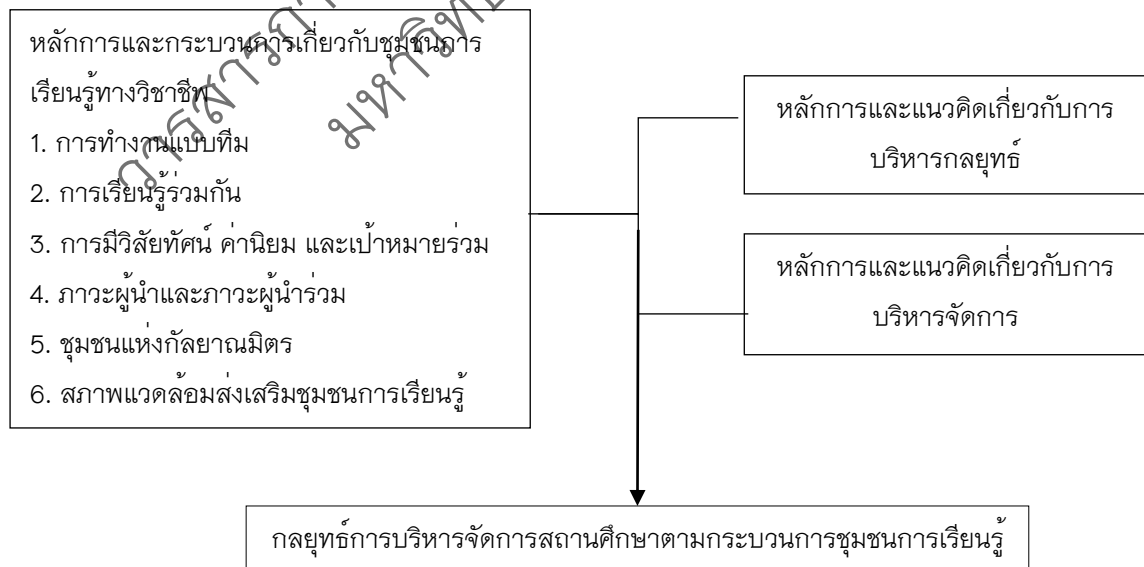
คำถามการวิจัย

1. การบริหารจัดการสถานศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างไร
2. กลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 28,083 แห่ง ที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551
2. กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 383 แห่ง ซึ่งได้จากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970, หน้า 607–610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยมีผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ครูผู้สอนที่นำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมาใช้ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 1,149 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) จำนวน 1 ฉบับ เพื่อสัมภาษณ์โรงเรียนนำร่อง โดยเนื้อหาในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแล้วนำไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนนำร่อง แล้วนำมาสรุปร่วมกับผลสรุปของหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ใช้วิธีการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนนำร่อง ที่ใช้กระบวนการ PLC อย่างเต็มรูปแบบ จังหวัดละ 1 โรงเรียน จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ศึกษากลยุทธ์ในการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง วิทยฐานะ

ตอนที่ 2 สอบถามกลยุทธ์ในการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์แบบทวินาม (binomial test) โดยข้อคำถามเป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ 2 ตัวเลือก คือ ปฏิบัติและไม่ปฏิบัติ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ปฏิบัติ คะแนน 1 ไม่ปฏิบัติ คะแนน 0

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยใช้คำถามปลายเปิด

3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เป็นแบบบันทึกปลายเปิดโดยใช้ข้อคำถามเพื่อพัฒนากลยุทธ์ตามแนวคิดของ Stufflebeam & Shinkfield (2007, p. 159) ซึ่งประกอบด้วยประเด็นพิจารณา คือ ความครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และอรรถประโยชน์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงเรียนที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 โรงเรียน แล้วให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยได้นำซองพร้อมกับติดแสตมป์ใส่ไปรษณีย์แบบสอบถามที่ส่งไป

4. สันทนาการกลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อวิเคราะห์ร่างกลยุทธ์การบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาแล้ว 3 ปี 2) เป็นครูที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างน้อย 3 ปี 3) มีความเชี่ยวชาญด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

2. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง วิทยฐานะ ใช้ค่าความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage) วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์แบบทวินาม (binomial test) โดยข้อคำถามเป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ 2 ตัวเลือก คือ ปฏิบัติและไม่ปฏิบัติ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ปฏิบัติ คะแนน 1 ไม่ปฏิบัติ คะแนน 0

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพของการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารมีดังนี้ 1. การบริหารการทำงานเป็นทีม 2. การบริหารการเรียนรู้ร่วมกัน 3. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายรวม 4. ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำรวม 5. การบริหารชุมชนแห่งมิตร และ 6. สภาพแวดล้อมสนับสนุน

2. กลยุทธ์การบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบไปด้วย 4 กลยุทธ์หลัก ดังนี้ 1. กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือทางวิชาชีพ 2. กลยุทธ์การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เสริมสร้างชุมชนทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 3. กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพ 4. กลยุทธ์การกระจายอำนาจทางวิชาชีพ

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอภิปรายผลได้ว่า

สภาพการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนนั้น มีดังนี้ 1. การบริหารการทำงานเป็นทีม (Teamwork management) ผู้บริหารทำการบริหารบุคลากรภายในองค์กรให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้า นอกจากบริหารให้เกิดความร่วมมือในด้านต่าง ๆ แล้ว ยังต้องสร้างให้บุคลากรมีความรับผิดชอบร่วมกัน วางแผนงานต่าง ๆ ร่วมกัน

มีความเข้าใจร่วมกัน 2. การบริหารการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative learning management) คือ การที่ผู้บริหารทำการบริหารบุคลากรภายในองค์กรให้ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนแบ่งปันประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติการเรียนการสอนในชั้นเรียน อีกทั้งยังมีการนำประสบการณ์ที่ได้จากสมาชิกภายในชุมชนมาทำเป็นตัวอย่างเพื่อให้สมาชิกคนอื่น ๆ ในชุมชนได้พัฒนาและปรับปรุงแนวทางการจัดการเรียนการสอนของตนเอง 3. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วม (Shared Vision, Value and purpose) สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าหมายที่องค์กรต้องพึงปฏิบัติร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดปัจจัยเหล่านี้ ก็เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ยอมรับสิ่งที่ต้องพึงปฏิบัติเพื่อองค์กรร่วมกัน 4. ภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำร่วม (Leadership and Shared Leadership) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยตำแหน่ง ผู้นำองค์กรที่ดีจะเปิดโอกาสให้บุคลากรคนอื่นในองค์กร มีโอกาสเป็นผู้นำ โดยผู้นำโดยตำแหน่งนั้นต้องมีการกระจายอำนาจให้แก่สมาชิกในองค์กร และภาวะผู้นำร่วม คือ สมาชิกทุกคนสามารถเป็นผู้นำในการแบ่งปันประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการที่ตนเองได้ปฏิบัติจริง และให้การชี้แนะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรแต่ละบุคคล 5. การบริหารชุมชนแห่งมิตร (Amity community management) คือ การที่บุคลากรในองค์กรอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน มีเสรีภาพ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีหลักในการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ อุทิศตนเพื่อพัฒนางานของตนและองค์กร ก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อองค์กร และ 6. สภาพแวดล้อมสนับสนุน (Supportive Condition) หมายถึง องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นการบริหารจัดการภายในองค์กร การวางโครงสร้างของการทำงานที่เหมาะสมกับบุคลากร ผู้บริหารใส่ใจต่อความสัมพันธ์ของบุคลากร สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีการสื่อสาร มีระบบสารสนเทศที่ดี มีเวลาที่เหมาะสมในการ เปิดโอกาสให้พูดคุยกัน สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 7 - 8) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่ใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษาไว้ ดังนี้ 1. วิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง โรงเรียนมีเป้าหมาย ไปในทิศทางเดียวกัน คือ มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 2. ร่วมแรงร่วมใจ และร่วมมือ หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนเปิดใจ รับฟัง และกล้าเสนอวิธีการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน 3. ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. กัลยาณมิตร หมายถึง ครูที่เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ ช่วยกันเติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน 5. เปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกัน ผู้นำองค์กรไม่เน้นการสั่งให้ทำ 6. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้การปฏิบัติงานและตรงกับภาระงาน เช่นเดียวกับ สรศักดิ์ นิมากร และเสาวณี สิริสุขศิลป์ (2560, หน้า 71) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพไว้ว่า มี 6 ปัจจัย ดังนี้ 1. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการวางแผนและลงมือปฏิบัติ 3. ชุมชนกัลยาณมิตร มีการกำกับ ติดตามหลังจากการปฏิบัติงาน 4. ทีมร่วมแรงร่วมใจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน 5. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร 6. ภาวะผู้นำร่วม ผู้บริหารต้องมอบความไว้วางใจให้ครูเพื่อมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มีอำนาจและตัดสินใจร่วมกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 97 - 100) ได้กล่าวไว้ว่า 6 องค์ประกอบที่นำมาใช้ในการบริหารให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้ 1. วิสัยทัศน์ร่วม เพื่อเป็นการมองทิศทางของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตร่วมกัน 2. การทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจด้วยความเต็มใจ 3. ภาวะผู้นำร่วม ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำในฐานะผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และการเป็นผู้นำร่วมกันของบุคลากรในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครู 4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู 5. มีความเป็นกัลยาณมิตร คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 6. มีโครงสร้างที่สนับสนุนการเป็นชุมชน

จากผลการวิจัยกลยุทธ์การบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือทางวิชาชีพ ประกอบด้วย เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของโรงเรียน
และชุมชนในการบริหารจัดการโรงเรียน ในการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครู
พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักการบริหารจัดการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ ปรองดองให้เกิดกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งในและนอกโรงเรียน ในด้านการจัดการเรียนการ
สอน และการพัฒนานักเรียนโดยเปิดโอกาสให้ชุมชนช่วยเหลือโรงเรียน พัฒนาระบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
ให้ครบวงจร ในการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากร ร่วมวางแผนและ
จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดสรรสื่อ เทคโนโลยีให้เพียงพอ
และมีประสิทธิภาพ วางแผนพัฒนาผู้เรียนที่แตกต่างจากผลกรนิเทศติดตามที่ได้มาจากมาตรฐานดำเนินงานตามกระบวนการ
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ Nkengbeza & Heystek (2017, pp. 98 – 119) ที่กล่าวว่า ในการทำงานเป็นทีม
การแบ่งปันและการแก้ปัญหาจะช่วยให้ครูสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ DuFour & Eaker
(1988, pp. 12 – 18) ยังกล่าวอีกว่า การร่วมทำงานกันเป็นทีม คือ การที่บุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
ที่มีร่วมกัน และต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน

กลยุทธ์การพัฒนาฐานข้อมูลเสริมสร้างชุมชนทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย จัดทำข้อมูล
ที่ทันสมัยเพื่อให้ครูและชุมชนเข้าถึง นำข้อมูลมาพัฒนาโรงเรียนเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานบริหารตามกระบวนการ
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้ระบบสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการเก็บข้อมูลนักเรียน บุคลากร เพื่อประโยชน์ใน
การดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการทำงานตามกระบวนการ
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจัดระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้อง
กับ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 97 – 100) ที่กล่าวไว้ว่า การมีโครงสร้างที่สนับสนุนการเป็นชุมชน มีบริการและการ
จัดการที่เอื้อต่อชุมชน เป็นการสนับสนุนให้ชุมชนสามารถดำเนินการได้อย่างสะดวกและบรรลุตามจุดประสงค์ที่ได้วางไว้

กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ย่อย ดังนี้ 1. สร้างเครือข่ายการพัฒนาชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาร่วมกันกับหน่วยงานต้นสังกัดและเอกชน 2. ส่งเสริมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
โดยการจัดกิจกรรมโครงการ ระหว่างโรงเรียนและชุมชนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนและในชุมชน สอดคล้องกับ Bryk et al. (1994,
p. 4) กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพไม่ใช่เพียงแค่การปฏิรูปฐานของโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างโครงสร้าง
แห่งการช่วยเหลือกันอย่างยั่งยืน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียน ครรชิต พุทธิโกษา (2554, หน้า 5) กล่าวว่า
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและนอกชุมชน โดยมีความร่วมมือจากหลาย ๆ ด้าน เช่น การจัดกิจกรรม
การระดมทุน จะทำให้พัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ประสบความสำเร็จ

กลยุทธ์การกระจายอำนาจทางวิชาชีพ ประกอบด้วย เสนอแนวทางเพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน โครงสร้างการ
บริหาร ในการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ปรับระเบียบ
กฎเกณฑ์ที่ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นระบบการอยู่ร่วมกัน เช่น
กระจายอำนาจให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจงานของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรรา สุวรรณวงศ์ และคณะ (2559,
หน้า 231 – 235) กล่าวถึงการแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของครู Nkengbeza & Heystek (2017, pp. 98 – 119) กล่าวว่า สมาชิกทุกคนในชุมชน

ร่วมกันตัดสินใจ มีผู้บริหารตัดสินใจเพียงคนเดียว ครูทุกคนและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมองทุกคนเป็นเพื่อนร่วมงาน

เช่นเดียวกับงานวิจัยของ บุญชอบ จันทาพูน (2561, หน้า 17 – 27) ที่ได้กำหนดกลยุทธ์หลักที่ใช้ในการเสริมสร้างสถานศึกษาในจังหวัดเชียงรายให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่ามี 5 กลยุทธ์หลัก คือ 1. กลยุทธ์การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 2. กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3. กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 4. กลยุทธ์การบริหารที่เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5. กลยุทธ์การแสวงหาการสนับสนุนจากเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกลยุทธ์ที่ 1 การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ประกอบไปด้วย กลยุทธ์ย่อย 3 กลยุทธ์ คือ 1. เพิ่มอำนาจความรับผิดชอบให้ครู 2. พัฒนาภาวะผู้นำสำหรับครู 3. ส่งเสริมให้ครูค้นพบและตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติเอง กลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบไปด้วยกลยุทธ์ย่อย 3 กลยุทธ์ ดังนี้ 1. สร้างบรรยากาศส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ 2. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3. พัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งกาลยาณมิตร กลยุทธ์ที่ 3 กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประกอบไปด้วยกลยุทธ์รอง 4 กลยุทธ์ ดังนี้ 1. พัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันอย่างเป็นระบบ 2. ส่งเสริมสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย 3. พัฒนาครูด้วยการชี้แนะและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และ 4. ส่งเสริมสนับสนุนครูทำวิจัยบนฐานการปฏิบัติงานนำสู่การปฏิบัติ กลยุทธ์หลักที่ 4 กลยุทธ์การบริหารที่ส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบไปด้วยกลยุทธ์รอง 2 กลยุทธ์ ดังนี้ 1. จัดโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. จัดสรรทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อกิจกรรมทางวิชาชีพของครู กลยุทธ์หลักที่ 5 กลยุทธ์การแสวงหาการสนับสนุนจากเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบไปด้วยกลยุทธ์รอง 3 กลยุทธ์ ดังนี้ 1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา และ 3. พัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรต้องศึกษาและทำความเข้าใจ ในกระบวนการต่าง ๆ ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องต่อกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพถึงจะทำให้กลยุทธ์หรือกระบวนการนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ

1.2 กลยุทธ์ที่ได้เน้นมีความเกี่ยวข้องกับเครือข่ายนอกโรงเรียนทั้งชุมชน เอกชน และหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งแต่ละสถานศึกษามีการปฏิสัมพันธ์กันอยู่ก่อนแล้ว ดังนั้นการดึงให้เครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมทางวิชาชีพในการบริหารโรงเรียนจะเป็นการพัฒนาโรงเรียนและพัฒนาครู เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการทำวิจัยรูปแบบผู้บริหารในฐานะผู้นำในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการต่างประเทศ. (2560). *การขับเคลื่อนนวัตกรรมในต่างประเทศ: แนวทางการพัฒนาด้านการศึกษา*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือประกอบการอบรม การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่อสถานศึกษา. สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา* *ขั้นพื้นฐาน. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- ครรชิต พุทธิโกษา. (2554). *คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นราพร จันทร์โอชา. (2560). *การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ: การอบรม PLC*. [ppt.]. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17.
- บุญชอบ จันทาพูน และคณะ (2561). กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเทศบาล 1 ตำบล จังหวัดเชียงราย. *วารสารวิจัยและพัฒนาโดยกองกรณในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. 13(2).
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). *โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจ* *สำคัญ. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 25(4).
- สรศักดิ์ นิมากร และเสาวณี สิริสุขศิลป์. (2560). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน* *เฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ. สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.* *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ*. 6(2).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *ข้อมูลโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- อนุสร่า สุวรรณวงศ์ และคณะ. (2559). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชน. วารสารครุศาสตร์*. 44(3). *ของสิงคโปร์. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2560. จาก* <http://www.mfa.go.th/thailand4/th/news/6909/77112>. *สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2563. จาก* https://data.bopp-obec.info/emis/area_school.php
- Bryk, Easton, Rollow & Sebring. (1994). The State of Chicago School Reform. *Phi Delta Kappan*. vol.76(1).
- Dufour, R. & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Hoffman, P., et al. (2009). Professional Learning Communities in Partnership: A 3-Year Journey of Action and Advocacy to Bridge the Achievement Gap. *School-University Partnerships*. v3 n1.
- Krejcie, R V. and Morgan, E. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, 607-610.
- Leithwood, K. A., & Riehl, C. (2003). *What we know about successful school leadership*. Philadelphia, PA: Laboratory for Student Success, Temple University.
- Nkengbeza, D. & Heystek, J. (2017). Professional Learning Communities: A Comparative Study of Three Educational Areas in the North West Province of South Africa. *Open Journal of Social Sciences*. Retrieved January 18, 2020, from <https://doi.org/10.4236/jss.2017.54010>
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation Theory, Models and Applications*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.