

## การบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

The Administration of the Professional Learning Community in the Educational Institutions  
Under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4

แสงระวี อินอำนวย<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร.ประกาศิต อานุภาพแสนยาก<sup>3</sup>  
Saengrawee Inamnuay<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr.Surasak Srikrachang<sup>2</sup> Assoc. Prof Dr.Prakhasit Amupharbsaenyakom<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4) 2) เปรียบเทียบการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 331 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และการเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกและมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. การเปรียบเทียบการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน
3. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมพบว่า 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมและค่านิยมร่วม ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากรใหม่จึงยังไม่เปิดใจรับ PLC และไม่เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน แนวทางการพัฒนาควรมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์หรือสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันใหม่ทุก ๆ ปี ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุม PLC สัปดาห์ละ 1 – 2 ครั้ง

**คำสำคัญ:** ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

<sup>1</sup>หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

<sup>1</sup>Master of Education Educational Administration Program Sisaket Rajabhat University

<sup>2,3</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

<sup>2,3</sup>Lecturer of Education Educational Administration Program Sisaket Rajabhat University

\*ผู้ติดต่อ, อีเมล: แสงระวี อินอำนวย, saenguv@gmail.com

รับเมื่อ 5 มกราคม 2567 แก้ไข 10 กุมภาพันธ์ 2567 ตอปรับ 12 กุมภาพันธ์ 2567

2) ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ปัญหาเกิดจากครูไม่กล้าอภิปรายร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาดูส่งเสริมให้สมาชิกในที่ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานและพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม ปัญหาครูบางคนไม่กล้าเป็นผู้นำและครูขาดโอกาสที่จะได้รับการเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาดูส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำตามลักษณะความสามารถ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีภาวะผู้นำ 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ปัญหาครูขาดการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพจากแหล่งเรียนรู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาดูส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ และเชิญวิทยากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามาพัฒนาครูในสถานศึกษา 5) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ปัญหาการขาดงบประมาณ ขาดบุคลากร ขาดการยกย่องชมเชย ผู้บริหารควรจัดหางบประมาณให้เพียงพอ โดยระดมทรัพยากรทางการศึกษา และควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สร้างขวัญกำลังใจให้ครูยกย่องชมเชยอย่างสม่ำเสมอ

## ABSTRACT

The purposes of the research were 1) to study the level of administration of the professional learning community in the educational institutions under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4, 2) to compare the view of school administrators and teachers of educational institutions and regarding administration of the professional learning community and 3) to study problems and guidelines for the developing the administration of the professional learning community in the educational institutions under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4. The sample consists of 331 School Administrators and teachers. People using stratified random sampling and proportional comparison according to the size of schools. Methods for random sampling include stratified random sampling and comparison by size of educational institutes. The instruments used for data collection were questionnaires, scales, 5 – point estimations, and interview forms. The reliability of the questionnaire was 0.971. The statistics used were percentage, mean, and standard deviation. Statistics were used for t – test, F – test, and content analysis.

The results show that:

1. The results of the administration of the professional learning community in the educational institutions under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4 indicated that the overall was at a highest level.
2. Comparison of the administration of the professional learning community in the educational institutions under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4, when classified by position, it was found that overall different statistically at the 0.01 level when classified according to working experiences and the size of the schools it was found that overall there were no different opinions.
3. Problems and guidelines for the developing the administration of the professional learning community in the educational institutions it was found that overall 1) Shared vision and value the problem of changing personnel is that the new personnel are still not open to accepting the PLC and do not have a shared vision. Development guidelines the vision must be revised or a new shared vision created every year. Educational institution administrators must meet with the PLC 1 – 2 times a week 2) Collaborative teamwork the problem arises from teachers not daring to discuss together. Educational institution administrators should encourage team members to meet regularly to exchange knowledge and work experiences and talk 3) Shared leaderships the problem was that some teachers do not dare to be leaders and teachers lack opportunities to be leaders. Educational institution

administrators should assign teachers to be leaders according to their abilities. Give everyone an opportunity to have leadership 4) Learning and professional development the problem of teachers lacking training for professional development from other learning sources. Educational institution administrators should encourage teachers to receive training and develop themselves regularly and invite local lecturers or outside agencies to develop teachers in educational institutions. 5) Supportive structure problems of lack of budget, lack of personnel, lack of praise and praise. Educational institution administrators should find an adequate budget by mobilizing educational resources and teachers should be encouraged to organize integrated learning. Create morale for teachers praise regularly.

**Keywords:** Professional Learning Community (PLC)

## ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง อีกทั้งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

การปฏิรูปการศึกษาไทยให้ก้าวทันโลกในศตวรรษที่ 21 ต้องปฏิรูปครูใหม่ให้มีความรู้ ทักษะ คุณสมบัตินี้แบบใหม่ก่อน จึงจะสามารถสอนแบบใหม่ได้ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนต้องเปลี่ยนแปลงจากการที่ครูสอนแบบบรรยายมาเป็นการเรียนรู้แบบสัมมนา ทดลองทำโครงการ ทำวิจัย ทำความเข้าใจปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่ผู้เรียนจะต้องอ่าน ค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ครูเปลี่ยนจากผู้บรรยายเป็นโค้ชเป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องฝึกการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้เป็น ฝึกภาคปฏิบัติ วิจัย ทำโครงการแก้ปัญหา การฝึกทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน (วิทยากร เชียงกูล, 2559, หน้า 76) ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูสอนมาเป็นครูฝึกหรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียน ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ จุดเน้นต้องเปลี่ยนจากการสอนของครูไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน ครูต้องฝึกเป็นนักตั้งคำถามเพื่อสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ เพราะบรรยากาศของการตั้งคำถามและตั้งปัญหานั้นจะช่วยวางรากฐานการเป็นนักเรียนผู้ตลอดชีวิตให้แก่เด็กนักเรียนแล้วจะทำให้ชีวิตนักเรียนเป็นชีวิตที่สนุกสนานตื่นเต้นเร้าใจ กระตุ้นจินตนาการให้ค้นคว้า ค้นหา สร้างและเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 20)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) เป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 25) การนำชุมชนการเรียนรู้ไปใช้ในสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดผลดีต่อ

ครูผู้สอน คือ ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา มากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกรู้ว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และ รับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน เป็นพลังการเรียนรู้ที่ส่งผลให้การสอนในชั้นเรียนเกิดผลดียิ่งขึ้น ส่งผลต่อการ ปรับปรุงพัฒนางานตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญ กำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลต่อผู้เรียน คือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น อัตราการขาดเรียน ลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเด่นชัด (Hord, 1997, pp. 39 – 44)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการจัดการ การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารคน บริหารงาน เพราะอำนาจการตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ล้วนมาจากผู้บริหารทั้งสิ้น ผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและบริหารสถานศึกษา ที่ดีมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 7) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอันจะทำให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตลอดจน จุดเน้นสำคัญของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ในการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการพัฒนาครูผ่านการปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่อง

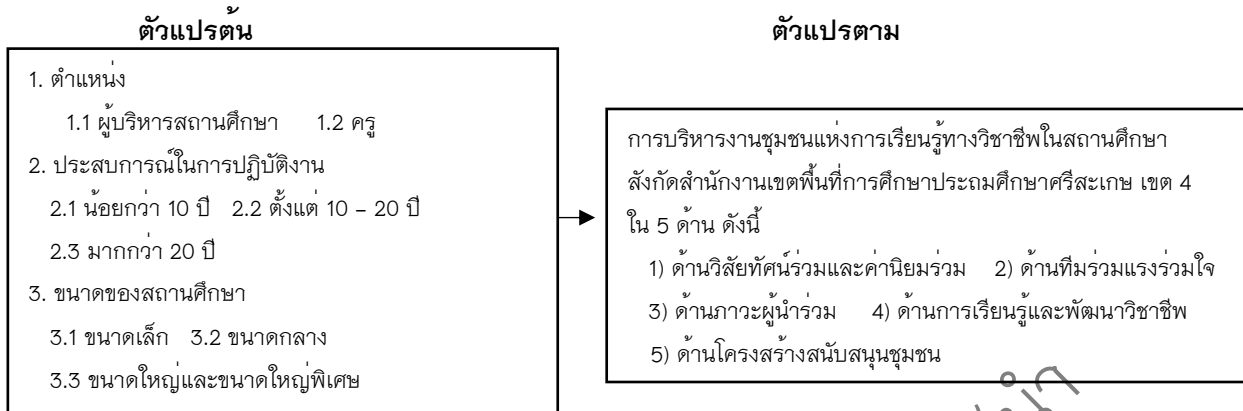
### คำถามการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,265 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 231 คน และครู จำนวน 2,034 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 331 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 47 - 48) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 34 คน และครู 297 คน ได้มาโดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และเทียบสัดส่วนตามขนาดสถานศึกษา

#### 2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

#### การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างโดยศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมและค่านิยมร่วม 2) ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และ 5) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน นำมาสร้างแบบสอบถาม รวม 48 ข้อคำถาม โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตัวเลือกคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

#### การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง โรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับการศึกษา อายุ ขนาดของสถานศึกษา และจำนวนนักเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

##### 1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

1.2 ส่งแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form ถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแบบสอบถามออนไลน์ โดยผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

1.3 ผู้วิจัยได้รับข้อมูลการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อดำเนินการขั้นตอนการวิจัยต่อไป

##### 2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล จากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 6 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และครูผู้รับผิดชอบงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3 คน โดยทำการสัมภาษณ์เป็นเวลา 1 – 2 ชั่วโมงด้วยตนเอง

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### การวิจัยเชิงปริมาณ

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' – Method)

##### การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

## สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย มากไปหาน้อย พบว่า ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านวิสัยทัศน์ร่วมและค่านิยมร่วม ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านภาวะผู้นำร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สรุปดังนี้

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมและค่านิยมร่วม ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากรใหม่จึงยังไม่เปิดใจรับ PLC และไม่เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน แนวทางการพัฒนา ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์หรือสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันใหม่ทุก ๆ ปี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประชุม PLC สัปดาห์ละ 1 – 2 ครั้ง

3.2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ปัญหาเกิดจากครูไม่กล้าอภิปรายร่วมกัน แนวทางการพัฒนา ผู้บริหาร สถานศึกษาควรส่งเสริมให้สมาชิกในที่ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานและพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุม กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และนำผลที่เกิดขึ้นมาร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษา

3.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม ปัญหาด้านครูบางคนไม่กล้าเป็นผู้นำและครูขาดโอกาสที่จะได้รับการเป็นผู้นำ แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายให้ครูเป็นผู้นำตามลักษณะความสามารถ เปิดโอกาสให้ทุกคน มีภาวะผู้นำ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีภาวะผู้นำและฝึกความเป็นผู้นำร่วมในการ ปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ปัญหาครูขาดการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพจากแหล่งเรียนรู้อื่น แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ และเชิญวิทยากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามาพัฒนาครูในสถานศึกษา

3.5 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ปัญหาการขาดงบประมาณ ขาดบุคลากร ขาดการยกย่องชมเชย แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารควรจัดหางบประมาณให้เพียงพอโดยระดมทรัพยากรทางการศึกษา และควรส่งเสริมให้ครู จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สร้างขวัญกำลังใจให้ครู ยกย่องชมเชยอย่างสม่ำเสมอ

## อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านวิสัยทัศน์ร่วมและค่านิยมร่วม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีโครงสร้างการบริหารจัดการโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีปฏิสัมพันธ์เชิงวิชาการและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้และทักษะต่าง ๆ เสมอ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนครูในการเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับกฤษฎณา แซ่เล้า (2565, หน้า 56 – 58) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม และด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ตามลำดับ ยังสอดคล้องกับ นาถลดา บุษบงค์ (2563, หน้า 89) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่ามีผลรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีระบบที่ร่วมมือร่วมใจ รองลงมา คือ ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ยังสอดคล้องกับ กาญจนา วันเฒ่า (2562, หน้า 95) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ รองลงมา คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างสนับสนุนชุมชน และชุมชนกัลยาณมิตร ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีหน้าที่ที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน จึงมีมุมมองในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษามองในด้านการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะมองภาพในมุมกว้างกว่าครู ส่วนครูอาจมองแค่ระดับการปฏิบัติภายในชั้นเรียน จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิทชน พวงแก้ว (2564, หน้า 93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพและด้านชุมชนกัลยาณมิตร เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องจากสมาชิกทุกคนในสถานศึกษาสามารถเรียนรู้การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากสมาชิกที่มีประสบการณ์มากกว่าและประชุมถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเพื่อนร่วมงาน สะท้อนปัญหาและร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยยึดผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน



ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษณา แซ่เล้า (2565, หน้า 62) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทิวทัศน์ดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านภาวะผู้นำร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมพบว่า

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมและค่านิยมร่วม ปัญหาพบว่า เกิดจากด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากรใหม่จึงยังไม่เปิดใจรับ PLC และไม่เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน แนวทางการพัฒนา ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์หรือสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันใหม่ทุก ๆ ปี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประชุม PLC สัปดาห์ละ 1 – 2 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ พิเชิต ขำดี (2561, หน้า 105) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน คือ ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บริหารและครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์แนวทางการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ปัญหาพบว่า ครูไม่กล้าอภิปรายร่วมกัน แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานและพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุม กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และนำผลที่เกิดขึ้นมาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ นาถลดา บุษบงต์ (2563, หน้า 90) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีระบบทีมร่วมมีพร้อมใจ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและแก้ปัญหาาร่วมกัน เกิดความพอใจในการทำงานเพื่อเป็นพลังในการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน รองลงมาคือควรสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีมและการบริหารงานโดยทุกคนมีส่วนร่วม

3.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม ปัญหาพบว่า ครูบางคนไม่กล้าเป็นผู้นำและครูขาดโอกาสที่จะได้รับการเป็นผู้นำแนวทางการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายให้ครูเป็นผู้นำตามลักษณะความสามารถ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีภาวะผู้นำ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีภาวะผู้นำและฝึกความเป็นผู้นำร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์ (2557, หน้า 170 – 171) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรวมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรครูประกอบด้วย สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในบุคลากรครูทุกคนในโรงเรียน โดยเปิดโอกาสแสดงออกถึงภาวะผู้นำและให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรครูในระดับหัวหน้างานอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

3.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ปัญหาพบว่า ครูขาดการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพจากแหล่งเรียนรู้อื่นแนวทางการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ และเชิญวิทยากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามาพัฒนาครูในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ วิราวรรณ เพ็ชรนาวา (2563, หน้า 85 – 86) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา คือ มีความรู้ความเข้าใจในการทำ PLC ให้่องแท้ โดยเข้ารับการอบรมสัมมนาจากผู้เชี่ยวชาญ

ด้าน PLC มีเป้าหมายและความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคำถามด้านวิชาชีพให้ทันสมัยอยู่เสมอ และมีการแลกเปลี่ยนกันระหว่างครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

3.5 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ปัญหาพบว่า มีการขาดงบประมาณ ขาดบุคลากร ขาดการยกย่องชมเชย แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารควรจัดหางบประมาณให้เพียงพอโดยระดมทรัพยากรทางการศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สร้างขวัญกำลังใจให้ครู ยกย่องชมเชยอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีติภา วิโนชยุะ (2562, หน้า 71) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ด้านเงื่อนไขการสนับสนุน ผู้บริหารสนับสนุนให้มีแหล่งสืบค้นหาข้อมูลสารสนเทศ สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สนับสนุนให้ครูได้ไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนรู้ให้กับครู และยกย่องชมเชยครูที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในสถานศึกษา และนำวิสัยทัศน์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสร้างให้ครูเกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เห็นภาพเป้าหมายและทิศทางร่วมกัน ในการพัฒนาสถานศึกษา

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

## เอกสารอ้างอิง

กฤษณา แซ่เล่า. (2565). สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทิวทัศน์ดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

กาญจนา วันเสน. (2562). การศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และการประเมินภายนอกรอบ 3. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- นาถลดา บุษบงค์ (2563). *สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภาวิ พิพัฒน์ลักษณ์. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริศนา วิโนสุยะ. (2562). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิชิต ขำดี. (2561). *แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิษณ พวงแก้ว. (2564). *การศึกษาสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วิทยากร เชียงกูล. (2559). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 “จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร”*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิราวรรณ เพ็ชรนาวา. (2563). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรมขับเคลื่อน กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่อสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- Hord, S.M. (1997). *Professional learning communities: Communities of inquiry and improvement*. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.