



แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

กุลณัฐ ศรีประชุม



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE GUIDLIENS FOR DEVELOPMENT THE PROFESSIONAL LEARNING
COMMUNITY OF SCHOOL UNDER LOEI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



KULANAT SORNPRACHOOM

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTST FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	กุลณัฐ ศรีประชุม
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรัตนสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

(พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

กรรมการภายนอก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	กุลณัฐ ศรีประชุม
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

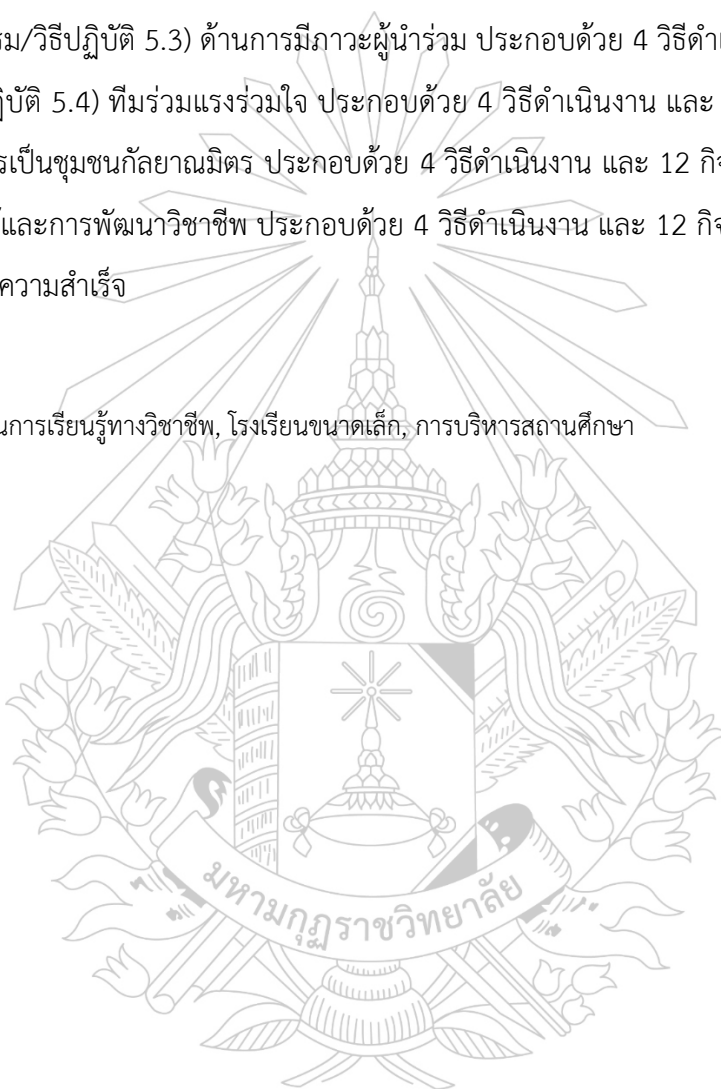
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 480 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 214 คน โดยกำหนดตามตาราง Krejcie & Morgan จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มตามเขตอำเภอและตำแหน่ง และทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 ระยะที่ 2 การเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเกี่ยวข้องกับโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 15 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน เป็นลำดับที่ 1 $PNI = 0.26$

2) ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 1) ชื่อของแนวทาง 2) หลักการและความสำคัญของแนวทาง 3) วัตถุประสงค์ของแนวทาง 4) องค์ประกอบของแนวทาง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 5) วิธีการนำแนวทางไปใช้ ประกอบด้วย 24 วิธีการดำเนินงาน 70 กิจกรรมหรือวิธีปฏิบัติ ดังนี้ 5.1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 4 วิธีดำเนินงาน และ 12 กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ 5.2) ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนประกอบด้วย 4 วิธีดำเนินงาน และ 12 กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ 5.3) ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม ประกอบด้วย 4 วิธีดำเนินงาน และ 11 กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ 5.4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ ประกอบด้วย 4 วิธีดำเนินงาน และ 12 กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ 5.5) การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร ประกอบด้วย 4 วิธีดำเนินงาน และ 12 กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ 5.6) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 วิธีดำเนินงาน และ 12 กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ

คำสำคัญ: ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, โรงเรียนขนาดเล็ก, การบริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

Independent study Topic	THE GUIDLIENS FOR DEVELOPMENT THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF SCHOOL UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Student's Name	KULANAT SORNPRACHOOM
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Associate Professor Dr. Pim-on Sod-ium

The purposes of this research were to study 1) the current condition, desirable conditions, priority need indexes of developing professional learning communities in small primary schools, and 2) to propose development guidelines for professional learning communities under Loei Primary Educational Service Area Office 1. The research was conducted in 2 phases. Phase 1 was to study the current conditions, desirable conditions, and priority needs index. The population was 480 school administrators and teachers from small primary schools. The sample group were 214 school administrators and teachers from small primary schools by using Krejcie and Morgan table to obtain a sample group. Than, regional sampling and random sampling were undertaken to obtain the sample group. The research was a 5-level rating scale questionnaire with a whole reliability of 0.97. Phase 2 was focused on proposing development guidelines for professional learning communities through semi-structured interviews with 15 key informants, including school administrators, teachers, and stakeholders small primary schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1 by using purposive selection. The statistics for quantitative data analysis were by frequency, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index: PNI. Qualitative data analysis was done through the content analysis method.

The results were as follows.

1) The developing professional learning communities in small primary schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1 found the overall

level of the current conditions at a high level. The overall level of the desirable conditions was at the highest level. and the priority needs index was supportive structure ranked 1 (PNI = 0.26).

2) The result of proposed guidelines for developing professional learning communities in small primary schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1 included 1) the name of the guideline, 2) the guideline's principle and significance, 3) the guideline's purpose, and 4) the guideline's element, which consisted of six indicators 5) the guideline to be used, which consists of the following twenty four operational methods, seventy activities, or practice methods: 5.1) four operational methods and twelve activities or practice methods for share value, 5.2) four operational methods and twelve activities or practice methods for supportive structure, 5.3) four operational methods and eleven activities or practice methods for shared leadership, 5.4) four operational methods and twelve activities or practice methods for collaborative teamwork, 5.5) four operational methods and twelve activities or practice methods for caring community, 5.6) four operational methods and twelve activities or practice methods for learning and professional development, as well as 6) success conditions.

Keywords: Professional Learning Community, Small School, Educational Administration

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม ที่คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ เพื่อแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ความรู้และข้อคิดที่เป็นประโยชน์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนา ผลงานวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบ ของพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ ประธานกรรมการ พระครูปลัด จักรพล สิริธโร,ดร. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โปตาพล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ์ ชูสอน ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นกรรมการร่วมพิจารณา ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำอัน เป็นประโยชน์ยิ่งในการปรับปรุงสารนิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ดร. ฤทธวิธ พิณจินิก ดร.สุจิตรา ไชโยแสง นางรัตนภรณ์ พิณจินิก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงษ์ ศรีจันทร์ และนางรัชดา สืบผาง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณนายณรงค์ศักดิ์ พิมพ์สุวรรณ นางรัชดา สืบผาง นายดิลก คำน้อย นางคำปักษ์ บุญชิต นายวรวิทย์ ภิรมทอง นางสาวพนิดา ฐานันท์แก้ว นางทัศนวรรณ โยเอื้อง นายธงชัย อ่อนตามา นายธนีสร์ อินตะนัย นางนันท์นรินทร์ ศรีบุรินทร์ นางสาวยุวดี ดาบั๋ง นางพรพิมล อภัยสอน นายศักดิ์ดา เกศาพันธ์ นางทิพย์ภา เวียงใต้ นางละออ แสงกนิษฐา ที่ให้ ความกรุณาให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ที่ กรุณาให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่จตุพร พิณจินิก และครอบครัวที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจที่มีคุณค่าที่สุด

ประโยชน์และคุณค่าทั้งหมดทั้งมวลที่เกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่อง บูชาพระคุณบิดา มารดา และครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

กุลณัฐ ศรีประชุม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	7
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	8
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	8
1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	10
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 แนวคิดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ.....	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก.....	54
2.3 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	57
2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	62
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย.....	68
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81

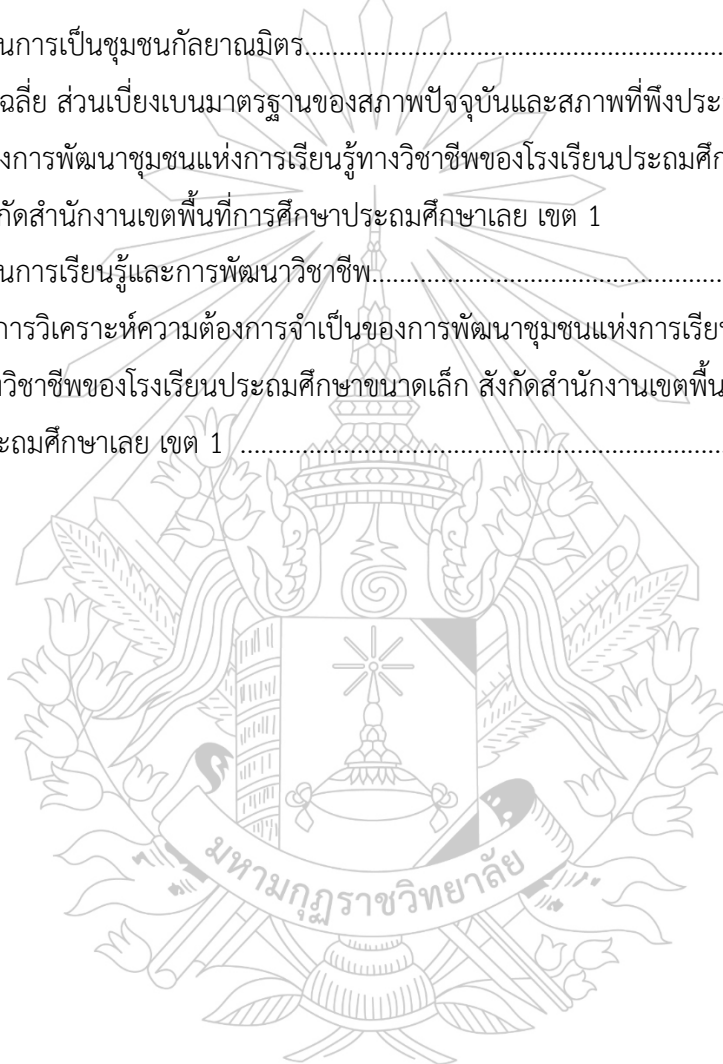
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
4.2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	82
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	84
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	102
4.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	103
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	119
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	119
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	121
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	132
บรรณานุกรม.....	135
ภาคผนวก.....	143
ภาคผนวก ก.....	144
ภาคผนวก ข.....	146
ภาคผนวก ค.....	151
ภาคผนวก ง.....	151
ภาคผนวก จ.....	15162
ภาคผนวก ฉ.....	151
ประวัติผู้เขียน.....	212

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	34
ตารางที่ 2.2	ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามขนาด ตามจำนวนนักเรียน 7 ขนาด ปีการศึกษา 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	62
ตารางที่ 2.3	ข้อมูลจำนวนนักเรียนตามระดับที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2563 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	63
ตารางที่ 2.4	จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอำเภอ.....	63
ตารางที่ 3.1	จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอำเภอ.....	75
ตารางที่ 3.2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอำเภอ.....	76
ตารางที่ 4.1	ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม.....	83
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	85
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	86
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน.....	90
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม.....	93

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ.....	95
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร.....	97
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ.....	99
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1	102



สารบัญรูปภาพ

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
-------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของวิจัย

ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจและสังคม การศึกษาจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิต การศึกษาสมัยใหม่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการให้ความรู้เท่านั้น แต่ยังต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า และการปฏิวัติอุตสาหกรรมยุค 4.0 ทำให้การบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมโอกาสให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ในปัจจุบันโรงเรียนประถมศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชน โดยอิงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่กำหนดแนวนโยบายพื้นฐานด้านการศึกษที่รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและรูปแบบการศึกษาทุกระดับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ยังมีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ รวมถึงกฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศ รัฐต้องพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงการปลูกฝังจิตสำนึกความเป็นไทย มีระเบียบวินัย ตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 50)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้รัฐมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางสำหรับการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันอย่างเป็นระบบ ต่อมาได้มีการตรา พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานรัฐทุกหน่วยต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

การประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวครอบคลุมหลายมิติ ได้แก่ ความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางสังคม คุณภาพสิ่งแวดล้อม ความหลากหลายทางชีวภาพ และประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ แนวทางการพัฒนาประเทศใน

ช่วงเวลาของยุทธศาสตร์ชาตินั้นการสร้างความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” เพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน (พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ, 2560) ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 แบ่งออกเป็น 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทาง สังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนตลอดช่วง ชีวิต พร้อมกับการปฏิรูปด้านการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต การ เปลี่ยนบทบาทของครู การออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถกำกับกับการเรียนรู้ ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะพ้นจากระบบการศึกษาแล้ว ทั้งนี้ยังเน้นความสำคัญต่อการพัฒนา พหุปัญญาและการดูแลผู้ที่มีความสามารถพิเศษ เพื่อสร้างความหลากหลายและความยั่งยืนให้กับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) แนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของครูผู้สอน และสร้าง สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในองค์กรการศึกษา งานวิจัยพบว่า การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถช่วยให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรู้ใหม่ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง PLC เป็นวิธีการพัฒนาครูที่ เน้นการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งช่วยลดความรู้สึกลิดเดียวในการทำงาน และ สร้างเครือข่ายสนับสนุนระหว่างครูด้วยกัน (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560) ลักษณะสำคัญของ PLC ประกอบด้วย 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีและมีความสุขร่วมกัน 2) มีฉันทะและความศรัทธาใน การทำงาน 3) มีความเอื้อเฟื้อและกัลยาณมิตรในเชิงวิชาการ และ 4) สามารถขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลงในเชิงวิชาชีพได้ การสนับสนุนให้โรงเรียนกลายเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในเชิง นโยบายและการบริหารจัดการจึงเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้าน ทรัพยากร การพัฒนา PLC ช่วยเพิ่มคุณภาพครูและนักเรียน อีกทั้งยังเสริมสร้างความสามารถในการ บริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างยั่งยืน (สุภัทรา สถาปัตต์, 2564) ปัจจุบันพบว่าการบริหารจัดการ PLC ในโรงเรียนยังขาดทิศทางที่ชัดเจน โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา นอกจากนี้ การส่งเสริมให้ครู มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองผ่านกิจกรรม PLC และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ยังช่วยเพิ่มศักยภาพการสอนและสร้างความรู้สึกลึกซึ้งเป็นหนึ่งเดียวในหมู่ครู การจัดทำตารางสอนที่เอื้อต่อ

การประชุมแลกเปลี่ยน และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นแนวทางสำคัญ ในการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ การพัฒนา PLC จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่าง ยั่งยืน (สุภัทรา สถาปัตต์, 2564; ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักสำคัญใน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ครอบคลุมและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และตอบสนองต่อ ความต้องการของสังคม เพื่อให้เด็กในวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างทั่วถึง และเติบโต เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการบริหารจัดการศึกษาที่มี คุณภาพให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ซึ่งมีสาระสำคัญเพื่อบรรลุ เป้าหมายการพัฒนาการศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ความเท่าเทียมทาง การศึกษา คุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพ และการตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในระยะ 15 ปีข้างหน้า โดยมีวิสัยทัศน์ว่า "คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งการ เปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21" (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) อย่างไรก็ตาม ด้วยการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมถึงประเทศไทยที่กำลังก้าวเข้าสู่ สังคมผู้สูงอายุและมีจำนวนประชากรวัยเรียนลดลง ประกอบกับความสับสนวุ่นวายที่เพิ่มขึ้นในด้านการ คมนาคม ทำให้ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในเมือง ส่งผลให้โรงเรียนของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีแนวโน้มที่จะปรับขนาดจากโรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดกลาง เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 29,152 โรงเรียน โดยในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กถึง 15,327 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 52.58 ของ โรงเรียนทั้งหมด ในจำนวนนี้มีโรงเรียนประเภท STAND ALONE หรือโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 1-120 คน ซึ่งไม่สามารถยุบรวมได้เนื่องจากต้องรองรับการศึกษาในพื้นที่รวม 4,349 โรงเรียน หากสามารถจัดการและบริหารโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยยกระดับการศึกษาขั้น พื้นฐานให้มีความทั่วถึงและเท่าเทียมมากขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจนและ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ตามนโยบาย "เรียนดี มีความสุข" อย่างแท้จริง (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) จากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 พบว่ามีโรงเรียนประถมศึกษา 134 โรงเรียน โดยเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 84 โรงเรียน คิด เป็นร้อยละ 63 ของโรงเรียนทั้งหมด โรงเรียนขนาดเล็กมักประสบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่ มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางและใหญ่ ปัญหาที่พบได้แก่ 1) งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรอย่างไม่เพียงพอ โรงเรียนขนาดเล็กมักได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มี

นักเรียนมากกว่า ส่งผลให้ขาดแคลนอุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จำเป็น 2) ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญและจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากข้อกำหนดสัดส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 20 คน ทำให้โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่มากต้องเผชิญกับปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียนและขาดครูในบางสาขาวิชา 3) โรงเรียนขนาดเล็กมักตั้งอยู่ในชุมชนที่มีฐานะยากจน ซึ่งมีศักยภาพจำกัดในการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน (สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ, 2559) ชีระพล เพ็ญจันทร์ได้ให้ข้อค้นพบที่สะท้อนถึงปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กและเสนอแนวทางการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดสนทนากลุ่ม และการสังเกตการณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่คณะทำงานระดับจังหวัดและระดับอำเภอ รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยระบุว่าโรงเรียนขนาดเล็กยังขาดความคล่องตัวและความอิสระในการบริหารจัดการ อีกทั้งยังไม่มีส่วนร่วมที่เพียงพอจากทุกภาคส่วน นอกจากนี้ การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งผลให้โรงเรียนไม่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารงานบุคคลยังมีข้อจำกัดในเรื่องจำนวนครูและการจัดสรรบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและสุดท้าย การบริหารงานทั่วไปยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม (ชีระพล เพ็ญจันทร์, 2563) และสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กได้แก่ ครูไม่ครบชั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ และครอบครัวไม่มีเวลาอบรมนักเรียน ความต้องการของโรงเรียนขนาดเล็กได้แก่ การพัฒนาครูด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อสร้างสรรค์ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มวิชาหลัก เช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ รวมถึงการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรหลานวัยรุ่น (หยกแก้ว กมลวรเดช, 2567) จากปัญหาที่กล่าวมานี้ การปรับปรุงการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง การสร้างระบบที่คล่องตัวและยืดหยุ่น รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน จะช่วยเพิ่มศักยภาพของโรงเรียนขนาดเล็กให้เทียบเท่าโรงเรียนขนาดใหญ่ได้ การยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กไม่เพียงแต่จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำในระบบการศึกษา แต่ยังสอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบาย "เรียนดี มีความสุข" ที่ต้องการให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและยั่งยืนในระยะยาว

รัฐบาลได้ดำเนินนโยบายหลายประการเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา นโยบายดังกล่าวเริ่มต้นจากการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้มุ่งเน้นการลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครูผู้สอน พร้อมทั้งมอบอำนาจการจัดซื้อจัดจ้างให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้

เกิดความคล่องตัวและตอบสนองความต้องการเฉพาะในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ รัฐบาลยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผ่านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำพาโรงเรียนให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชนในบริบทที่หลากหลายในด้านการจัดการเรียนการสอน รัฐบาลได้สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น สื่อการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) และสื่อ ICT เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะในกรณีที่ครูไม่ครบชั้นหรือไม่มีความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน ซึ่งช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น อีกประเด็นหนึ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญคือการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน โดยโรงเรียนขนาดเล็กได้รับการสนับสนุนให้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความไว้วางใจจากชุมชน และดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และพัฒนาที่สามารถตอบสนองความต้องการของพื้นที่ได้อย่างแท้จริงนโยบายเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของรัฐบาลในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดเล็กในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทหรือห่างไกล ซึ่งมักเป็นพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการเข้าถึงบริการสาธารณะ อย่างไรก็ตาม โรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้กลับต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านงบประมาณ ครูไม่ครบชั้น การขาดแคลนผู้บริหาร หรือการเข้าถึงเทคโนโลยีการเรียนรู้ ส่งผลให้คุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มต่ำกว่ามาตรฐานเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กจึงต้องอาศัยแนวทางเฉพาะที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน แนวคิดที่ได้รับการยอมรับในปัจจุบัน คือการเน้น การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะชุมชนท้องถิ่น ซึ่งสามารถมีบทบาทในการสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร ความร่วมมือ และการกำกับดูแลเพื่อเพิ่มความยั่งยืนของการพัฒนา นอกจากนี้ แนวทาง การบริหารแบบมีเครือข่ายระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่เดียวกันก็เป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อนในการจัดการ อีกแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งคือ การส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือกันในเชิงวิชาการ และการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาทรัพยากรขนาดใหญ่แต่สามารถใช้ ปัญญาาร่วมของครู ในโรงเรียนหรือในเครือข่ายเป็นเครื่องมือพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในยุคปัจจุบันจึงมิใช่เพียงแค่การจัดการภายในของโรงเรียน แต่ต้องอาศัยระบบคิดแบบองค์รวมที่ผสานความร่วมมือจากชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานต้นสังกัด และการ

พัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียน ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันให้แก่ผู้เรียนทุกคนอย่างแท้จริง

แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ได้รับการนำมาใช้ในการพัฒนาครูไทยตั้งแต่ช่วงปลายปี 2558 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ร่วมกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำการวิจัยและนำกระบวนการ PLC มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาครูในโรงเรียนที่เป็นพื้นที่นำร่องของกระทรวงศึกษาธิการ กระบวนการนี้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และในปี 2560 ครุสภาได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวกันของกลุ่มครูในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน PLC เป็นแนวทางที่เน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการสอนโดยอิงจากประสบการณ์และหลักฐานเชิงประจักษ์ กระบวนการนี้ไม่ได้เป็นเพียงแค่การรวมกลุ่มเพื่ออภิปรายปัญหา แต่เป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่ช่วยส่งเสริมให้ครูได้ทบทวนการสอนของตนเอง ปรับปรุงการสอน และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนมากขึ้น การทำงานภายใต้แนวคิด PLC ต้องอาศัยค่านิยมร่วมกันในการทำงาน การมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมมือกันเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง การเปิดรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานของ PLC ในโรงเรียนช่วยให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนแนวคิด วิเคราะห์ปัญหา และค้นหาแนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน การเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมมือกันวางแผน ออกแบบการสอน และปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน ส่งผลให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีคุณภาพมากขึ้น PLC ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาตัวครูเอง แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การศึกษาไทยก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพถือเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญในการสอน มีทักษะในการแก้ปัญหา และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อ PLC ถูกนำไปใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาของชาติที่ยั่งยืนที่สุด

นอกจากนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันและการพัฒนาศักยภาพทั้งของบุคลากรและผู้เรียน การศึกษาภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรในโรงเรียน ความสัมพันธ์เหล่านี้ไม่เพียงแต่สร้างความไว้วางใจในหมู่ครู แต่ยังสะท้อนออกไปสู่ผู้เรียนและชุมชนรอบข้าง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และชุมชน

กัลยาณมิตรยังมีบทบาทสำคัญในกิจกรรม PLC ซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคลากรร่วมกันเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสร้างความเข้าใจร่วมกันและความไว้วางใจในชุมชนกัลยาณมิตรเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้การดำเนินกิจกรรม PLC ประสบความสำเร็จ โรงเรียนที่มีชุมชนกัลยาณมิตรที่แข็งแกร่งมักสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในด้านการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ (ธนภูมิ มะลิกุล, 2564) ดังนั้น การพัฒนาชุมชนกัลยาณมิตรในโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา ทั้งในมิติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี และการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม PLC ที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนที่สามารถสร้างชุมชนกัลยาณมิตรที่เข้มแข็งจะมีศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครูและคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนและครอบคลุมในระยะยาว

จากที่กล่าวมาข้างต้นการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งประสบข้อจำกัดทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานแบบมีส่วนร่วม ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและมีความประสงค์ที่จะดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ภายในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในหมู่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลสำคัญประกอบการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ให้สามารถส่งเสริมและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีความเข้มแข็ง เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

1.2. คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ตั้งคำถามการวิจัย ดังนี้

1.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นอย่างไรอยู่ในสภาพใด

1.2.2 แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3.2 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาดังนี้ 1.4.1 เพื่อให้ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการ พัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4.2 เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4.3 เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กอื่นๆ เป็นแนวทางในการพัฒนาและกำหนดนโยบายในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

1.5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยขอบเขตด้าน เนื้อหา และขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอขอบเขตด้านเนื้อหา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องจากนั้น มาสังเคราะห์ให้ได้องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากนักวิชาการ ได้แก่ Hord (1997), DuFour และ Eaker (1998), Cannata (2007), Vescio and others (2008), European Commission (2010), Bolam and others (2020), ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553), สำนักพัฒนาครู และบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560), วิจารย์ พานิช (2555), วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอ

กรินทร์ สังข์ทอง (2557), จุลลี ศรีษะโคตร (2557), กนกอร สมปราษฎ์ (2559), วิริยะ วรายุ (2559) และชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน 3) การมีภาวะผู้นำร่วม 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 5) การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร 6) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

1.5.2.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 84 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 68 คน ครูจำนวน 412 คน รวมเป็นจำนวน 480 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 214 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เคอร์จซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้น ทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มตามเขตอำเภอและตำแหน่ง (cluster sampling) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.3 กลุ่มเป้าหมาย (Target group)/ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 9 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กับผู้ที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

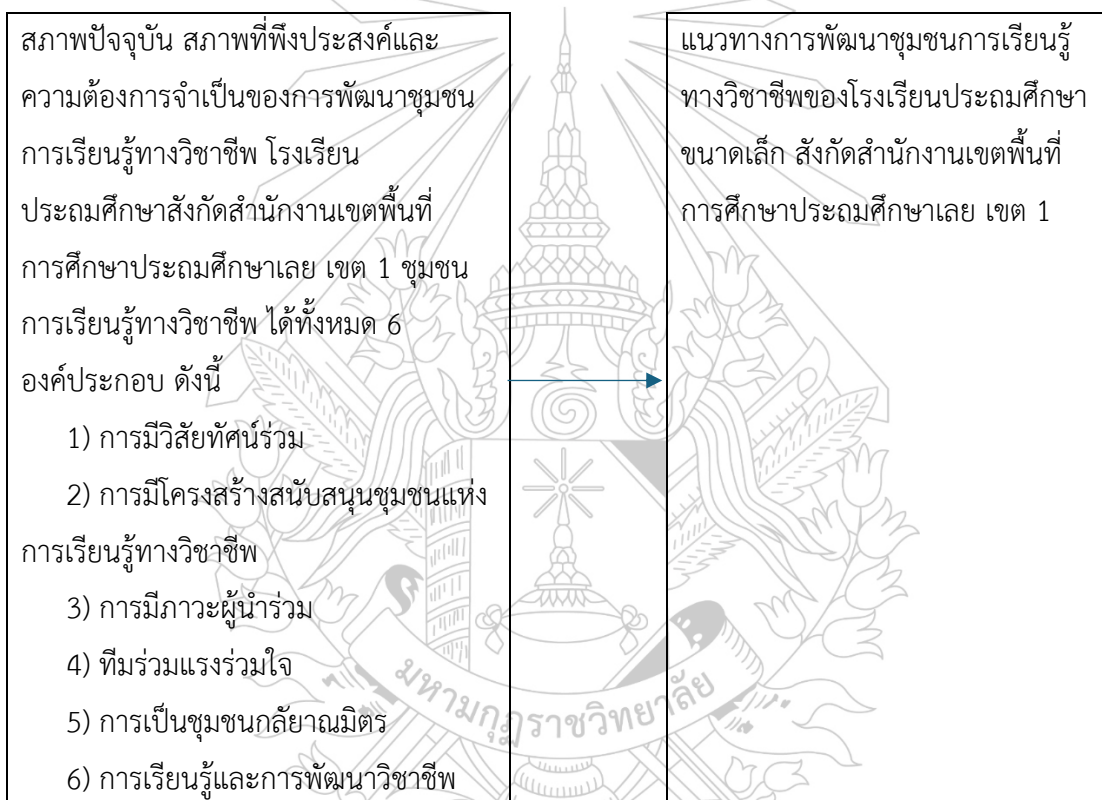
1) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี และต้องเป็นผู้มีความสามารถด้านการบริหาร ได้รับการยอมรับจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และได้รับการคัดเลือกหรือบริหารโรงเรียนให้ได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 3 ปี

2) ครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี และต้องเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาชีพ ได้รับการยอมรับจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีประวัติการได้รับคัดเลือกหรือได้รับรางวัลด้านการปฏิบัติงานทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 3 ปี

3) ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นตัวแปรต้น ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการจำนวน 13 แหล่ง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน 3) การมีภาวะผู้นำร่วม 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 5) การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร 6) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ จากแนวคิดด้านเนื้อหาและตัวแปรดังกล่าว เสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำคำศัพท์เฉพาะบางประการมาใช้ในการอธิบายแนวคิด กระบวนการ และตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและสามารถตีความได้อย่างถูกต้อง จึงขอนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยฉบับนี้ไว้ ดังต่อไปนี้

1.6.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การรวมตัวของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมมือกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และพัฒนาทักษะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้การทำงานร่วมกันในชุมชนดังกล่าวมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมความสัมพันธ์เชิงกลยาณมิตร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์เพื่อความก้าวหน้าและยั่งยืนขององค์กรและผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.6.1.1 วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมีเป้าหมาย ทิศทาง และค่านิยมร่วมกันในโรงเรียนช่วยให้ทุกคนทำงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การเห็นภาพร่วมกัน เป้าหมายร่วม คุณค่าร่วม และภารกิจร่วม ซึ่งเกิดจากการนำของผู้บริหารหรือความตระหนักรู้ของครูทุกคนในโรงเรียน เมื่อทุกคนมีวิสัยทัศน์เดียวกัน โรงเรียนจะพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

1.6.1.2 การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง รูปแบบการบริหารที่เปิดกว้าง คล่องตัว และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็น เช่น เวลา ข้อมูล และขวัญกำลังใจ เพื่อลดระบบราชการที่แข็งตัว และเน้นวัฒนธรรมแบบกลยาณมิตรทางวิชาการ รวมถึงการปกครองตนเอง และการทำงานเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

1.6.1.3 ภาวะผู้นำรวม หมายถึง การกระจายอำนาจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นแรงบันดาลใจ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงออกของครูอย่างอิสระ ผู้นำรวมไม่ได้เป็นเพียงผู้บริหาร แต่คือทุกคนในโรงเรียนที่มีส่วนในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.1.4 ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์โดยมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เน้นการร่วมคิด ร่วมวางแผน และรับผิดชอบร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและครู ทีมใน PLC ทำงานด้วยความไว้วางใจและช่วยเหลือกันเป็นกลยาณมิตร ซึ่งส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบรวมหมู่ ลดการทำงานแบบต่างคนต่างทำ และเปลี่ยนเป็นการร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.6.1.5 ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มที่มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นจากภายใน เน้นความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ ลดความโดดเดี่ยวของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีศรัทธาร่วม และอยู่ร่วมกันบนหลักพรหมวิหาร 4 รวมถึงวัฒนธรรมแบบเปิดเผยที่ให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การทำงานเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทรช่วยลดความแตกแยก เสริมสร้างพลังเชิงคุณธรรม ความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับโรงเรียนและชุมชน

1.6.1.6 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นในชุมชนการเรียนรู้ ครูทำหน้าที่เป็นผู้แสวงหาความรู้ สร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ โดยใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ความรู้ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพมากขึ้น หัวใจสำคัญของกระบวนการนี้คือการเรียนรู้ร่วมกันในบรรยากาศที่เปิดกว้างและส่งเสริมการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ โดยให้ครูเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.2 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนรวมทั้งสิ้นไม่เกิน 120 คน ตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยส่วนใหญ่โรงเรียนขนาดเล็กมักตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ห่างไกล มีทรัพยากรทางการศึกษาและบุคลากรที่จำกัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แต่ยังคงมีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษาสำหรับชุมชนในพื้นที่นั้นๆ

1.6.3 ครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.6.4 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.6.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยศึกษาเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 - 2.1.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 - 2.1.4 ขั้นตอนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1.5 ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
 - 2.1.6 การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2.1 นโยบายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2.2 แผนปฏิบัติการการบริหารการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
- 2.3 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 2.3.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3.3 หลักการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3.4 โมเดลการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3.5 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
- 2.4 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.1 ความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Richard DuFour ผู้ซึ่งได้รับการยกย่องให้เป็น "บิดาแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)" ได้เริ่มต้นงานวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับแนวคิดนี้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998 (พ.ศ. 2541) จนกระทั่งปัจจุบัน แนวคิดเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ขยายไปทั่ว

สหรัฐอเมริกา รวมถึงประเทศอื่น ๆ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เช่น ประเทศสิงคโปร์ (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 6)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มีพื้นฐานแนวคิดที่ได้รับการพัฒนามาจากภาคธุรกิจ โดยเน้นที่ความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg & Niska, 2004) แนวคิดนี้ได้้นำแนวคิดเรื่อง "องค์กรแห่งการเรียนรู้" มาประยุกต์ใช้ โดยเปรียบเทียบว่าโรงเรียนมีลักษณะความเป็น "ชุมชน" มากกว่าการเป็น "องค์กร" ความแตกต่างระหว่างชุมชนและองค์กร คือ ความเป็นชุมชนเน้นความสัมพันธ์ที่ยึดโยงกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อกัน ในขณะที่ความเป็นองค์กรมีโครงสร้างที่เน้นการควบคุมตามลำดับชั้น มีระเบียบและวัฒนธรรมที่ใช้อำนาจในการกำกับเป็นหลัก ในบริบทของโรงเรียน การมองว่าโรงเรียนเป็นองค์กรที่เน้นโครงสร้างแบบทางการอาจนำไปสู่บรรยากาศที่ลดความเป็นกันเอง สร้างความรู้สึกห่างเหินระหว่างบุคคล และมุ่งเน้นงานด้านเทคนิคมากเกินไป ขณะที่การมองโรงเรียนในฐานะ "ชุมชน" จะส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด สนับสนุนวัฒนธรรมที่ทุกคนมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลัก

Sergiovanni (1994) ได้กล่าวถึงลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า สมาชิกในชุมชนจะมีความผูกพันกันด้วยเป้าหมายร่วม มีความใกล้ชิด และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความหวังและการดูแลซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความคล้ายคลึงกันในแง่ของการพัฒนาศักยภาพและความรู้ภายในองค์กร แต่มีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้มุ่งเน้นการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยเฉพาะ ขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ในองค์กรที่หลากหลายประเภท แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีจุดเริ่มต้นจากงานวิจัยของ Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาจากสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology : MIT) ทั้งสองได้ร่วมกันพัฒนาแนวคิดที่เป็นรากฐานสำคัญในเรื่องนี้

ในปี 1990 Peter Senge ผู้ก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้องค์กร (Center for Organizational Learning) ในสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐ Massachusetts ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีความชัดเจนมากขึ้น และได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในหมู่ผู้บริหารองค์กรในสหรัฐอเมริกา แนวคิดนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและถูกนำไปพัฒนาจนกลายเป็นสิ่งแวดลอมที่สนับสนุนการเรียนรู้ในเชิงการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลากหลายองค์กร

Peter Senge ศาสตราจารย์ในสาขาวิชาบริหารจัดการและการศึกษาแห่ง Massachusetts Institute (MIT) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ร่วมมือกับคณะวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางในการฟื้นฟูบริษัทที่ประสบปัญหาและความล้มเหลวในด้านการดำเนินธุรกิจในสหรัฐ จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ช่วยปรับปรุงการดำเนินงานภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ คือ การประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organizations) แนวคิดนี้ต่อมาได้รับการนำไปประยุกต์ใช้ในแวดวงการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและครู เพื่อส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กนกอร สมปราชญ์, 2559)

แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามที่ Senge et al. (1990) ได้อธิบายไว้คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึงหน่วยงานที่ประกอบไปด้วยบุคลากรในทุกระดับซึ่งร่วมมือกันเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทั้งบุคลากรและองค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความเข้มแข็งเกิดจากการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมงานที่ดีจะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น กระบวนการพัฒนาทีมงานให้เป็นทีมที่ยอดเยี่ยมนั้นจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างและขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ทุกคนในทีมมีความเข้าใจและยอมรับร่วมกัน นอกจากนี้ สมาชิกในทีมยังต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน และการทำงานร่วมกันในทีมจะเป็นโอกาสให้สมาชิกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เซงเก้ (Senge, 1990, p.76) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันได้ เนื่องจากคุณภาพของการปฏิบัติงานในปัจจุบันและความจำเป็นในการปรับปรุงงานล้วนต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้เป็นพื้นฐาน อย่างไรก็ตาม องค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่มักขาดแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ และแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็ยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน หัวใจสำคัญของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) คือความเชื่อว่าศักยภาพที่ยิ่งใหญ่ซึ่งแฝงเร้นอยู่ในตัวของมนุษย์แต่ละคน ยังไม่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในองค์กร ด้วยความเชื่อนี้ เซงเก้จึงเน้นว่า หากสมาชิกขององค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ และสามารถใช้ศักยภาพสูงสุดของตนในการทำงานภายใต้วิสัยทัศน์ (Visions) เป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ที่สอดคล้องกันระหว่างบุคคลและองค์กร จะช่วยให้สมาชิกทุกคนสามารถทุ่มเทศักยภาพของตนเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างสูงสุด นอกจากนี้ ตัวแปรสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ คือการนำแนวคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ มาประยุกต์ใช้ แนวคิดนี้ต่อมาได้ถูกนำไปปรับใช้ในแวดวงการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและผู้บริหาร

โรงเรียน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีคุณภาพสูงขึ้นในระยะยาว

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการค้นหาและสร้าง ค่านิยมร่วม เพื่อให้การทำงานเกิดแนวทางใหม่ที่แตกต่างจากเดิม อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปแบบใหม่ ซึ่งต่างไปจากความสัมพันธ์แบบเดิมที่เคยมีมา โดยเน้นการสร้างความยืดหยุ่นและความผูกพันใหม่ภายในองค์กร ส่งผลให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า แนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มองว่า การเปรียบ "โรงเรียน" ให้เป็น "องค์กร" อาจไม่เหมาะสมเท่าที่ควร เนื่องจากโรงเรียนมีลักษณะของ "ชุมชน" มากกว่า ทั้งนี้ ความเป็นชุมชนมีจุดเด่นที่ความผูกพันร่วมกันของสมาชิกทุกคน แตกต่างจากองค์กรที่ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกมักขึ้นอยู่กับลำดับชั้นของอำนาจที่ลดหลั่นกันลงมา ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นทางการมากกว่าเมื่อเทียบกับลักษณะของชุมชนที่เน้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน

เสถียร อ่วมพรหม (2560) กล่าวว่า องค์กรจำเป็นต้องมีการเรียนรู้เนื่องจากคุณภาพของการปฏิบัติงานในปัจจุบันต้องอาศัยการปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ โดยการเรียนรู้ถือเป็นฐานสำคัญของกระบวนการนี้ ยิ่งไปกว่านั้น องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ก็ยังขาดแนวทางที่ชัดเจนทั้งในการกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จและแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน หัวใจสำคัญในการพัฒนางานภายในองค์กรนั้นมาจากความเชื่อที่ว่า ศักยภาพอันยิ่งใหญ่ที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ยังไม่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ด้วยเหตุนี้ จึงมีความเชื่อมั่นว่าหากบุคคลในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ และสามารถนำศักยภาพสูงสุดของตนมาใช้ในการทำงาน ภายใต้ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกันระหว่างบุคคลและองค์กร แต่ละคนจะสามารถทุ่มเทและปลดปล่อยศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุดในท้ายที่สุด

นริศ ภูอาราม (2560) ได้ให้แนวคิด ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งเน้น ไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนมากกว่าการสอนของครูมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) การสร้างความมั่นใจในการเรียนรู้ของนักเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจากสมมติฐานที่ว่าภารกิจหลักของการศึกษาในโรงเรียนไม่ได้เพียงนักเรียนได้รับการสอนแต่เป็นการทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

2) วัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ต้องมีโครงสร้างที่ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้สำหรับทุกคน

3) มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประเมินประสิทธิภาพได้จากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดและความเป็นมาของนักวิชาการกล่าวไว้สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ (Professional Learning Community : PLC) เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มบุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคลให้เต็มตามศักยภาพ กลุ่มบุคคลเหล่านี้ทำหน้าที่สะท้อนความเปลี่ยนแปลงผ่านการทำงานร่วมกันในโครงสร้างที่ส่งเสริมวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นในตนเอง รวมถึงในกลุ่มงานอย่างต่อเนื่อง ต่อมา โรงเรียนในหลายประเทศได้นำแนวคิด PLC มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะและกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงสุด

2.1.2 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีต้นกำเนิดมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่พัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิด "องค์กรแห่งการเรียนรู้" และได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันในเชิงวิชาชีพเป็นหลักสำคัญ (สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560: 24) ทั้งนี้ มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายและอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในหลากหลายแง่มุม ดังนี้

Camburn and Louise (1999) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ของครูภายในโรงเรียนที่เกิดขึ้นอย่างเป็นกิจจะลักษณะและบรรทัดฐานเดียวกันขององค์กรโดยการมีปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียนภายใต้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการแบ่งปันประสบการณ์และความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพร่วมกัน

Cibulka and Nakyama (2000) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษาที่รวมตัวกัน เพื่อประสานความร่วมมือรวมพลังในการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกคนในโรงเรียน ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ใช้ในการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้สมาชิกทุกคนในชุมชนมีความรู้และแสวงหาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

Mitchell and Sackney (2000) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการที่กลุ่มบุคคลแบ่งปันและวิพากษ์กันอย่างจริงจังเกี่ยวกับแนวทางการฝึกฝนที่มีความต่อเนื่องสะท้อนให้

เห็นจริง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้และส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคล

DuFour (2004) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมพลังความร่วมมือของครู (Collaborative of teachers) ผู้บริหารผู้ปกครองและนักเรียน ให้ทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practices) โดยใช้กระบวนการดังกล่าวในชั้นเรียนเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและมุ่งที่ผลของการปรับปรุง

Bulkley and Hicks (2005) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องของครูในด้านการปฏิบัติงานทางการสอน ตลอดจนการเรียนรู้ของครูและนักเรียน

Bolam et al. (2005) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการที่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของตนเองและนักเรียน

Mclaughlin and Talbert (2006) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการที่ครูทำงานร่วมกันเพื่อสะท้อนแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

DuFour et al. (2006) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวบรวมทีมงานที่สมาชิกทำงานร่วมกันด้วยการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เชื่อมโยงเข้ากับ วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้เพื่อทุกคน

Reichstetter (2006) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวบรวมพลังร่วมมือกัน (collaborate) ของสมาชิกของทีม เพื่อปรับปรุงโรงเรียนโดยการประชุมสนทนากันเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียนที่ต้องให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ยึดตามหลักสูตรและต้องอาศัยความสามารถของครูและผู้บริหารในการประยุกต์ให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนซึ่งขึ้นอยู่กับความท้าทายของบริบทของแต่ละโรงเรียน

Bolam et al. (2007) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการเพื่อสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนให้มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำของครู (Teacher leadership) พยายามปรับปรุงโรงเรียนให้ยั่งยืน

Feger and Arruda (2008) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องของบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพูดคุยแลกเปลี่ยนและวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้การปฏิบัติงานพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ดำเนินการภายใต้สมมติฐานว่าเป็นกุญแจสำคัญ ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องของบุคลากรทางการศึกษา

ฉัตรชัย ทองเจริญ (2556: 41) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการที่บุคลากรในโรงเรียนสนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอด สร้างความรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจใหม่ๆ รวมทั้งบริหารจัดการและสามารถเปลี่ยนความประพฤติดของบุคลากรภายในโรงเรียน

พิชฎ เกษวงษ์ (2556: 11) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชนโดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในชุมชน กล่าวคือ บุคลากรทุกคนในชุมชนมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการค้นคิดและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

ณัฐภา นรสูงเนิน (2556: 49-50) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง บุคลากรอื่น ๆ และนักเรียน ในการทำกิจกรรม หรือการดำเนินการเพื่อเป้าหมายของการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการร่วมมือ มีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก โดยการรวมตัวกันอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง โดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ในการร่วมกิจกรรม เพราะได้รับอิสระในการคิดทำงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและองค์กร

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557: 26) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวรวมพลัง เพื่อจัดการเรียนรู้ครู ผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและการกิจร่วมกัน และผู้บริหารในฐานะผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อการเปลี่ยนแปลงคุณค่าตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จคือคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในสังคม

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558: 15) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการร่วมมือรวมพลังของผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองร่วมกับเพื่อนครูโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพและนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560: 24) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ PLC เป็นสถานที่สำหรับ

“ปฏิสัมพันธ์ลดความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกครูโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน การมีคุณค่าร่วมกันและการมีส่วนร่วมกันไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561: 2778) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือรวมพลังของผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองร่วมกับเพื่อนครู โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพและนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2562: 24) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่มโดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในกลุ่ม กล่าวคือ บุคลากรทุกคนในกลุ่มมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการคิดค้นและการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานร่วมกันมีการแบ่งปันความรู้เพิ่มพูนสมรรถนะ และศักยภาพที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

สุภัทรา สภาอรรถ (2562: 34) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมมือร่วมใจในการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ เพื่อหาวิธีการแนวทางแก้ไขอันก่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จากนักวิชาการได้กล่าวไว้สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมมือกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และพัฒนาทักษะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้ การทำงานร่วมกันในชุมชนดังกล่าวมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมความสัมพันธ์เชิงกลียาณมิตร การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม และการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์เพื่อความก้าวหน้าและยั่งยืนขององค์กรและผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.13 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ในการศึกษาเกี่ยวกับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตั้งแต่ปี 1980 เป็นต้น มาจากวิวัฒนาการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนักวิชาการได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักไว้มากมายที่สำคัญ มีดังนี้

Hord (1997) ได้เสนอองค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

- 1) การสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบกระจาย (Supportive and shared leadership) มีกระบวนการสนับสนุนการทำงาน และการกระจายภาวะผู้นำไปยังสมาชิก
- 2) การมีค่านิยมร่วม (Shared value) มีการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร
- 3) การเรียนรู้ร่วมกันและทำงานเป็นทีม (Collective learning and application)
- 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงาน (Shared personal practice) เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี การพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนางานวิชาชีพ การทำสุนทรียสนทนา (Diague) และสะท้อนผลการปฏิบัติ
- 5) การสนับสนุน รวมทั้งโครงสร้างและทรัพยากรต่าง ๆ (Supportive conditions including human and physical or structural capacity)

DuFour และ Eaker (1998) ได้เสนอองค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในพันธกิจ วิสัยทัศน์ค่านิยมและเป้าประสงค์ (Share mission vision value and goals)
- 2) การร่วมกันแสวงหาความรู้และคำตอบ (Collective inquiry)
- 3) การร่วมคิดร่วมทำงานและเรียนรู้เป็นทีม (Collaborative team) มีการเรียนรู้ร่วมกันการใช้ความรู้และการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร
- 4) การร่วมทำกิจกรรม และทดลองทำงานเพื่อศึกษาวิจัยร่วมกัน (Action orientation and experimentation)
- 5) การพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement)
- 6) การมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result oriented)

Cannata (2007) กล่าวว่า องค์ประกอบชุมชนทางวิชาชีพของครู (Component of Teacher Professional Community) ประกอบด้วย 4 ประการ โดยแต่ละองค์ประกอบมีคุณลักษณะ สำคัญ ดังนี้

- 1) การมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน (Shared Beliefs and Values) หมายถึง กระบวนการทางสังคมของโรงเรียนที่เป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

โดยบรรทัดฐานนั้น เกิดจากการที่ครุมีทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน โดยมีความเชื่อพื้นฐานและค่านิยมร่วมกัน ในด้านเป้าหมายทางการศึกษาและเป้าประสงค์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Responsibility for Student Learning) หมายถึง การปฏิบัติงานของครุมุ่งเน้นผลลัพธ์ตรงตามเป้าประสงค์ทางการศึกษาและสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยจะต้องคำนึงถึงความสนใจ ความต้องการ และศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทั้งนี้การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน และมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งระบบโรงเรียน

3) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของครูเพื่อบรรลุพันธกิจร่วมขององค์การ โดยกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจะต้องตอบสนองเป้าประสงค์หลักขององค์การ

4) โครงสร้างเชิงอำนาจการและโครงสร้างที่แตกต่างไปจากเดิม (Facilitating and Inhabit Structure) หมายถึงคุณลักษณะของโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น โครงสร้างของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

Vescio and others (2008) ได้นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

- 1) ความร่วมมือ
- 2) เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน
- 3) การให้อำนาจกับครู
- 4) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

Hord and others (2010) ได้นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำและการสนับสนุนร่วมกัน
- 2) การสร้างสรรค์ร่วมกัน
- 3) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 4) การมีเงื่อนไขที่การสนับสนุน
- 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

Bolam and others (2020) กล่าวว่า ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. การมีค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วม
2. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. ความร่วมมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้
4. การเรียนรู้ของกลุ่มสำคัญเท่ากับการเรียนรายบุคคล
5. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
6. เครือข่าย และความร่วมมือที่เปิดใจกว้าง
7. ครอบคลุมสมาชิกทุกคน
8. การสนับสนุนความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกัน

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย และสรุปองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเมืองคัมภีร์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

- 1) การมีบรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกัน
- 2) การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน
- 3) การร่วมมือรวมพลัง
- 4) การชี้แนะการปฏิบัติ
- 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue)

สำนักพัฒนาครู และบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสถานศึกษาหรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพเป็น 6 องค์ประกอบตามบริบทสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชนรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางเส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. การเห็นภาพ และทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง“เห็นภาพเดียวกัน”

2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทาง และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพ ความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง และของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน ร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน

4. การกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุกๆ การกิจสิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญโดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกันการประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกันจากสถาน การณ์ที่ปฏิบัติงานจริงถือเป็นโจทย์ร่วมให้เห็น และรู้เหตุปัจจัยกลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) จนเห็น และรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็น และรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือ ความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนามาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟัง และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจที่ทำให้ลงมือทำ และเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อนี้นั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายในนั้นคือการเป็นกลยุธมิตรทำให้เกิดทีมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันจึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกันรายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเอง และวิชาชีพจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำใน

ตนเอง และเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรง และทางอ้อมโดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คนจนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ และมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุน และเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิด การนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกับการเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตา กรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ช ผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วมการสนับสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครูโดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกให้กระทำ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์ และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภาวะผู้นำร่วมกันมีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพ และชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเอง และผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูรายละเอียด ดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงาน ที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุดด้วยบริบทชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์ และสถานการณ์ที่ครู

จะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทริยสนทนาการเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์โดยมีนัยสำคัญคือการเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญเป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้ และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา ความกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการ ที่หลากหลาย เช่นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น การเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง และวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชนมีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือ ปลอดภัยใช้อ่านจากด้นบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกันมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษา และผู้เรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มที่มีวิสัยสัมพันธ์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายในใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีลหรือหลักปฏิบัติร่วมกันโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมนฐานการพึ่งพาตนเองมีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถและ

สร้างพื้นที่ปลอดการใช้อำนาจกดดัน สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิด และคงอยู่ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครู ผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลงมีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลักการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็น และบริบทของแต่ละชุมชนโดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขมีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชนเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกต่าง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนมีหลากหลายองค์ประกอบ จึงต้องนิยามจากหลายมุม ซึ่งสามารถสรุป ได้ว่า PLC ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจุดเน้นสำคัญ 2 ส่วน คือครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งจากภายในและภายนอก และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ต้องเป็นผู้นำการพัฒนา PLC เพื่อให้ PLC ดำเนินการขับเคลื่อน

2) ความมุ่งมั่นและเป้าหมายร่วมกัน สิ่งที่ทรงคุณค่าที่สุดที่ทุกคนเป็นเจ้าของ ร่วมกันคือความมุ่งมั่นที่ชัดและทรงคุณค่าว่า ทุกคนต้องการช่วยกันยกระดับคุณภาพของการเรียนรู้ ของศิษย์และของตนเองและมีเป้าหมายปลายทางที่ชัดคือมุ่งไปที่การเรียนรู้ของนักเรียน

3) ระบบการทำงานเป็นทีมหรือวัฒนธรรมรวมหมู่ เป็นการรวมตัวกันของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน เกิดการสร้างความรู้และ ยกระดับความรู้จากประสบการณ์ตรง เพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ

4) การทบทวนไตร่ตรองผล โดยครูแต่ละคนศึกษาลงมือทำแล้วทบทวนไตร่ตรอง การเรียนรู้จากผลที่เกิด (Reflection หรือ AAR) เอง และทบทวนร่วมกับเพื่อนครู ทำเช่นนี้เป็นวงจรไม่รู้จบ เป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นวงจร

5) การสนับสนุนฝ่ายบริหารจะต้องสนับสนุน 2 ด้าน คือ ด้านให้กำลังใจคน สนับสนุนที่จะมาช่วยจัดการข้อมูลและสารสนเทศซึ่งเป็นข้อมูลของผลลัพธ์ของการเรียนของนักเรียน รวมทั้งเป็นพี่เลี้ยงช่วยจัดกระบวนการในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ และด้านสร้างวัฒนธรรม คือการให้คุณค่าต่อการพัฒนาเหนือผลการประเมินหรือผลของการจัดอันดับ สร้างบรรยากาศของ ความรู้สึกปลอดภัย เป็นอิสระที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์โดยไม่กลัวผิด ซึ่งรวมถึงจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วย

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้นำเสนอองค์ประกอบของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา ว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1) วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้น เปรียบเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน 2) เป้าหมายในการทำงานร่วมกันคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) คุณค่าร่วมในการทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน และ 4) การกิจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายร่วม และการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่องโดย การเรียนรู้เป็นทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีการคิดร่วมกันวางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การประเมินร่วมกัน การสื่อสารที่มีคุณภาพ และความรับผิดชอบร่วมกัน อีกทั้งมุ่งเน้น วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแล ซึ่งกันและกัน

3) ภาวะผู้นำร่วม มี 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และ ภาวะผู้นำร่วมกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม หมายถึง ผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมจนเกิดเป็นพลังเหนียวแน่น ให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง

(2) ภาวะผู้นำร่วม หมายถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพื่งพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นผู้ร่วมของครูโดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูโดยผู้นำร่วมเกิดขึ้นได้ในบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระจากอำนาจครอบงำ

4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึงการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5) ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน โดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผยบนพื้นฐานของความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน โดยทุกคนมีเสรีภาพในการ แสดงออกทางความคิดและเป็นพื้นที่ที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต

6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อให้เกิดและการคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะสำคัญ คือวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร ทางวิชาการโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร การลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน มีการดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน และจัดสรรปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จุลส์ ศรีษะโคตร (2557) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพความสำเร็จกว้างๆ ในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรประสงค์ให้เกิดขึ้นโดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ที่เชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเริ่มจากกลุ่มผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ผู้ทำหน้าที่ในการเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน นำมาสู่ความชัดเจนในการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วม (Shared purpose) จนเกิดเป็นพลังของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลากรภายใต้ค่านิยมความเชื่อ รวมทั้งทัศนคติเดียวกัน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใดๆ และมีการประสานความร่วมมือร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะเครือข่ายให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของทีม

3. การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความรู้โดยอาศัยการมีส่วนร่วม และแนวปฏิบัติ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้การประมวลความรู้การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บ และการนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4. การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง สภาพาสที่ส่งผลให้การเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบผลสำเร็จ เช่น สิ่งแวดล้อมเชิงบวก ชุมชนกัลยาณมิตร เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะ และศักยภาพพร้อมแหล่งเรียนรู้ โครงสร้างทางกายภาพและทรัพยากร

กนกอร สมปราษฎ์ (2559) ได้สรุปองค์ประกอบและลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สำคัญอย่างน้อยควรมี 7 องค์ประกอบเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
- 2) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Learning and professional development)
- 3) ชุมชนที่มีกัลยาณมิตร (Caring community)
- 4) ทีมงานแบบร่วมพลัง (Collaborative teamwork)
- 5) ภาวะผู้นำร่วมและการสนับสนุน (Shared leadership & supportive)
- 6) การเรียนรู้ของผู้เรียน (Learners' learning)
- 7) โครงสร้างสนับสนุนวิสัยทัศน์และชุมชนการเรียนรู้ (Supportive structure)

นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ ดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision and value) เน้นที่ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการเรียนรู้ของนักเรียนมุ่งมั่นที่จะดำเนินการตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ไปพร้อมกัน มีเป้าหมายที่ การเรียนรู้ของนักเรียนตั้งความคาดหวังของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ค้นหาวิธีปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 2) เครือข่ายความร่วมมือ (Collaborative Teamwork) เป็นสมาชิกของกลุ่มมีการ เชื่อมโยงเครือข่าย
- 3) การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) มีการเรียนรู้ร่วมกันในระดับบุคคลและ ระดับกลุ่ม หาวีธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติส่วน บุคคล มุ่งมั่นในการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) สนับสนุน ไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน (Trust) มีการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน
- 5) เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Condition) ได้รับการสนับสนุนด้านบุคลากร และทรัพยากรที่เหมาะสม
- 6) สะท้อนผลและประเมินผลการเรียนรู้การเรียนรู้ (Reflection and Evaluation) มี การสะท้อนความเสี่ยงและมีการแก้ปัญหาร่วมกัน มีการเรียนรู้และประยุกต์ร่วมกัน

วิริยะ วราวุธ (2559) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 6 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Share Value) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เนื่องจากวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนคติร่วมของผู้บริหารครูทุก

คนภายในโรงเรียน ให้สามารถมองเห็นทิศทางและภาพแห่งความสำเร็จร่วมกัน มองเห็น เป้าหมายร่วมกัน การกิจร่วมกันและค่านิยมร่วมกัน

2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) การที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการทำงานแบบทีมร่วมแรง ร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกัน ด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ ต่อเนื่องนั้น เพราะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น เป็นกระบวนการที่ต้องมีการคิด ร่วมกัน วางแผนร่วมกัน มีข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมิน ร่วมกัน และ การรับผิดชอบร่วมกันจนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันเห็นและรับรู้ถึง ความรู้สึก ร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานและพลังในการ ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนานบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบน พื้นฐาน การรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับครู สามารถแบ่ง ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้ครูทุกคนใน โรงเรียน เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ ลงมือทำงาน ร่วมกัน (Collaborate) เข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ (Empathy) ตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) คอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลคน (Stewardship) โค้ชผู้ร่วมงานได้ (Coaching) มีความสามารถในการสร้าง มโนทัศน์ (Conceptualization) มีวิสัยทัศน์ (Vision) และมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น (Commitment to the growth of People Persuasion)

(2) ภาวะผู้นำร่วมกันเป็นผู้นำร่วมกันของครูทุกคนในโรงเรียนด้วยการกระจาย อำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” โดย ยึดหลักการบริหาร (Shared Governance) สนับสนุนการกระจายอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจของครู ซึ่งผู้นำร่วม จะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระ ปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ คือ “อำนาจทางวิชาชีพ” ที่มีข้อปฏิบัติมาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันและยึด ร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน สร้างและร่วม เรียนรู้บนพื้นฐานการใช้อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral Power) อำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือในค่านิยามที่ชุมชนของผู้ประกอบวิชาชีพครูยอมรับร่วมกันว่าสิ่งใดถูกต้องและดีงามตามหลักการ

4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Learning and Professional Development) การเรียนรู้ที่พัฒนาวิชาชีพโดยผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และตอบสนองกันระหว่างเพื่อนครูในกระบวนการ ช่วยเหลือกัน ระหว่างคณะครูครูเหล่านั้น จะเป็นเสมือนผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับเพื่อนครูคนอื่น ๆ

โดยการเป็นพี่เลี้ยงให้แกกันและกันและสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ ครูเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูกล่าวคือ

(1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญ การเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรง ในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงจะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก

(2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือคุณภาพของครูให้เป็นคนที่สมบูรณ์โดยมีนัยสำคัญ คือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครูเพื่อที่จะได้เข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์

5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) คือ วิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของครูมีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ "วัฒนธรรมแบบเปิดเผย" ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและนักเรียน

6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะดังนี้ลดความเป็นองค์การที่ยึด วัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่น ยึดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบท ชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้เสนอองค์ประกอบของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน (Supportive and shared leadership) สำหรับประเด็นนี้ความเป็นผู้นำไม่ได้ผูกขาดอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน โดย PLC มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนโดยเฉพาะครูได้เป็นผู้นำเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันสำหรับผู้บริหารควรมีบทบาท เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและผู้นำการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใจกว้างและยินดีตอบทบทวนความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้ครูรู้สึกว่าได้รับเกียรติมีความภาคภูมิใจและสามารถแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

2) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective learning and the application of that learning) หัวใจสำคัญของ PLC อีกประการหนึ่งคือการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่ง PLC จะเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างคิดต่างคนต่างทำการเรียนรู้ร่วมกันและที่สำคัญคือการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปพัฒนาผู้เรียนโดยการดำเนินการดังกล่าวต้องกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3) ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared values and vision) เป็นองค์ประกอบสำคัญของ PLC โดยผู้บริหารและครูต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้มีทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ในการดำเนินการโดยเป้าหมายหลักของการดำเนินงาน ก็คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4) เงื่อนไขที่ช่วยผูกความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Supportive conditions for the maintenance of the learning community) หรืออีกนัยหนึ่งคือการจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมสนับสนุนต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งได้แก่ การจัดบรรยากาศให้ครูในโรงเรียนได้มาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องและอีกส่วนหนึ่งคือการจัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เช่น กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน ให้อยู่รูปคณะกรรมการการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

5) การแบ่งปันการปฏิบัติ (Shared practice) เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ PLC เติบโตมั่นคงยั่งยืน โดยเฉพาะการแบ่งปันเทคนิควิธีการสอนที่ดีให้เพื่อนครูได้นำไปใช้ และการแบ่งปันจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยประกอบที่กล่าวถึงแล้วข้างต้น คือการมีผู้นำที่สนับสนุน และแบ่งปัน การจัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสนิสนมคุ่นเคยของครูในโรงเรียนความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างจริงจัง รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมของทุกคนในโรงเรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเมื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ของนักวิชาการ ได้แก่ Hord (1997), DuFour และ Eaker (1998), Cannata (2007), Vescio and others (2008), European Commission (2010), Bolam and others (2020), ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553), สำนักพัฒนาครู และบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560), วิจารย์ พานิช (2555), วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557), จุลี ศรีชะโคตร (2557), กนกอร สมปราชญ์ (2559), วิริยะ วรายุ (2559) และชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ พบว่า องค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของนักวิชาการ ดังตารางต่อไปนี้

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล												ความถี่	ร้อยละ
	Hord (1997)	DuFour และ Eaker (1998), Cannata (2007)	Cannata (2007)	Vescio and others (2008)	Bolam and others (2020)	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553)	สำนักพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาชนบท (2560)	วราภรณ์ ฐิภาเนต และ เอกวิมล ฐิขุทอง (2557)	จุลลิต ฐิระโคตร (2557)	กนกอร ฐิปปราชญ์ (2559)	วิริยะ วรายุ (2559)	ฐิชาติ พวงสมจิตร (2560)		
14. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน					✓								1	8
15. ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้					✓				✓			✓	3	25
16. การสนับสนุนความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกัน				✓									1	8
17. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน						✓							1	8
18. ความมุ่งมั่นและเป้าหมายร่วมกัน						✓							1	8
19. การชี้แนะการปฏิบัติ						✓							1	8
20. ระบบการทำงานเป็นทีมหรือวัฒนธรรมหมู่													1	8
21. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงาน									✓			✓	2	16

จากตารางที่ 2.1 เป็นการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ของนักวิชาการ ซึ่งได้จัดองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีความถี่ระดับ 5 ขึ้นไป ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน 3) การมีภาวะผู้นำร่วม 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 5) การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร 6) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share Value)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557: 96) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางเส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557: 292) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ครูต้องเรียนรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมของโรงเรียนที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้พร้อมกัน นำวัฒนธรรมของโรงเรียนบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรม ค่านิยม คุณค่าของตนเองที่สามารถปรับเปลี่ยนได้

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559: 163-175) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน ความมุ่งมั่นในทางวิชาชีพของตนเองของครูเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอน ทั้งระบบภายใต้การร่วมมือร่วมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560: 24) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม ความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

2) เป้าหมายร่วม ทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) คุณค่าร่วม เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญการตระหนักรู้ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน

4) การกิจร่วม เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ

Senge (2006: Online) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึงการสร้างทัศนะของความร่วมกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาภายในอนาคตความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร เพื่อ

ช่วยให้คนเกิดการยอมรับยินยอมพร้อมใจและให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กรที่ทุกคนได้รับ

Louis & Kruse (1995: 98; Senge. 2000: 74) ที่กล่าวว่า ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมรวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุกๆ ภารกิจสิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญโดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

Hargreaves (2003: 7; Hord. 1997: 120; Schmoker. 2004 : 73) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ร่วม ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันอาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันเหนี่ยวนำซึ่งกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วมวิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ คือ การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมองเห็นภาพเดียวกัน

DuFour (2006: 11) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ร่วม ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นเป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทางระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนคุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้วภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง และของงานจนสามารถเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน หลอมรวมเป็นคุณค่าร่วม ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

จากการศึกษาวิสัยทัศน์ร่วมจากนักวิชาการ สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมีเป้าหมาย ทิศทาง และค่านิยมร่วมกันในองค์กร ช่วยให้ทุกคนทำงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การเห็นภาพร่วมกัน เป้าหมายร่วม คุณค่าร่วม และภารกิจร่วม ซึ่งเกิดจากการนำของผู้นำหรือความตระหนักรู้ของสมาชิก เมื่อทุกคนมีวิสัยทัศน์เดียวกัน องค์กรจะพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยเฉพาะในแวดวงการศึกษา ที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

วรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557: 96) ได้นำเสนอเกี่ยวกับโครงสร้างชุมชน ไว้ว่า โครงสร้างชุมชน เป็นรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้าง ให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของ

ชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกต่าง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

Boyd (1992: 87) ได้นำเสนอเกี่ยวกับโครงสร้างชุมชน ไว้ว่า โครงสร้างชุมชน เป็นการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วรระสถานที่ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็น และบริบทของแต่ละชุมชน

Sergiovanni (1994: 102) ได้นำเสนอเกี่ยวกับโครงสร้างชุมชน ไว้ว่า โครงสร้างชุมชนเป็นโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืนจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์

Hargreaves (2003: 8; Hord. 1997: 119; Schmoker. 2004: 73) ได้นำเสนอเกี่ยวกับโครงสร้างชุมชน ไว้ว่า โครงสร้างชุมชน เป็นโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลงมีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

จากการศึกษาการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนจากนักวิชาการ สรุปได้ว่า การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง รูปแบบการบริหารที่เปิดกว้าง คล่องตัว และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็น เช่น เวลา ข้อมูล และขวัญกำลังใจ เพื่อลดระบบราชการที่แข็งตัว และเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ รวมถึงการปกครองตนเองและการทำงานเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

3. การมีภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557: 96) ได้นำเสนอเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วม ไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วมเป็นภาวะผู้นำที่ผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557: 9) ได้นำเสนอเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำร่วม ไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วมเป็นการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วมการสนับสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครูโดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ

Hargreaves (2003: 4; Hord. 1997: 118; Schmoker. 2004: 71) ได้นำเสนอเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วม ไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วมเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ และมี

ความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วมภาวะผู้นำร่วมกันเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระ ปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพแต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั่นคือ อำนาจทางวิชาชีพ เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Kotter & Cohen (2002: 16) ได้นำเสนอเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำร่วมไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญคือภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน

จากการศึกษาภาวะผู้นำร่วมจากนักวิชาการ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นแรงบันดาลใจ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงออกของครูอย่างอิสระ ผู้นำร่วมไม่ได้เป็นเพียงผู้บริหาร แต่คือทุกคนในองค์กรที่มีส่วนในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 20) ได้นำเสนอว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกันแบบสละวางตัวตนให้มากที่สุดจนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุขไม่โดดเดี่ยว ซึ่ง

รูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

วิจารณ์ พานิช (วรลักษณ์ ชูกำเนิด . 2555 : 42 ; อ้างอิงมาจาก วิจารณ์ พานิช. 2555 : ไม่มีเลขหน้า) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีมของ PLC ซึ่งจำเป็นต้องใช้พลังรวมหมู่เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ หรือดำเนินการต่อประเด็นท้าทายและสร้างสรรค์ใหม่ๆ โดยมีคำถามที่สำคัญสำหรับโรงเรียนที่จะช่วยให้เป็นโรงเรียนที่ดี คือ ในแต่ละช่วงเวลาเรียนต้องการให้นักเรียนได้ความรู้และทักษะอะไรบ้าง รู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ความรู้และทักษะที่จำเป็นนั้น ทำอย่างไรหากนักเรียนบางคนไม่ได้เรียนสิ่งนั้น และทำอย่างไรแก่นักเรียนที่เรียนเก่งก้าวหน้าไปแล้ว นอกจากนี้ยังได้อธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของชุมชนในรูปแบบ PLC คือการปฏิวัติโครงสร้างระบบการทำงานและวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน จากระบบตัวใครตัวมันกลายเป็นระบบทีมหรือวัฒนธรรมรวมหมู่ โครงสร้างของระบบงานระบบการจัดการเรียนการสอนจึงปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนล้าหลังให้เรียนตามเพื่อนทันโดยที่การช่วยเหลือนั้นทำกันเป็นทีมหลายฝ่ายเข้ามาร่วมกันและกิจกรรมนั้นทำอยู่ภายในเวลาตามปกติของโรงเรียน ไม่ใช่สอนนอกเวลารวมทั้งมีเวลาสำหรับครูประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของตนเพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดี

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557 : 39) ได้นำเสนอลักษณะทีมร่วมแรงร่วมใจโดยอ้างถึง Dufour (2004 : unpagged) อธิบายลักษณะทีมร่วมแรงร่วมใจของ PLC ไว้ว่า มีหลักคิดสำคัญที่สนับสนุนแนวคิดทีมร่วมแรงร่วมใจคือวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการทำงานแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยนักการศึกษาผู้ซึ่งสร้าง PLC จะรู้ว่าพวกเขาต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมในการเรียนรู้ของครูทุกคน ดังนั้นจึงมีการสร้างโครงสร้างที่เป็นวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือและจะมีหลักฐานที่น่าสนใจระบุว่าการร่วมกันทำงานเป็นการปฏิบัติที่ดีที่สุดครูในโรงเรียนจำนวนมากยังคงทำงานแบบแยกกันทำแม้แต่ในโรงเรียนที่ใช้แนวคิดการทำงานร่วมกัน ความเต็มใจของครู เพื่อทำงานร่วมกันจะหยุดอยู่ที่ห้องเรียนของนักเรียนบางโรงเรียน ครูถือเอาความร่วมมือระยะที่มีความเป็นที่พอใจและมุ่งเน้นไปที่ความสนิทสนมของกลุ่มแยกเป็นกลุ่มๆ ที่พึงพอใจซึ่งกันและกันหรือมีการจัดระเบียบในรูปแบบกำกับดูแลการดำเนินการมากกว่าที่จะเป็นความร่วมมือซึ่งคุณลักษณะสำคัญของ PLC ที่มีประสิทธิภาพคือร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติในชั้นเรียนของครูครูผู้สอนในการทำงานในทีมมีส่วนร่วมในวงจรอย่างต่อเนื่องของคำถามที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของทีมกระบวนการนี้จะนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นของนักเรียน

จากการศึกษาทีมร่วมแรงร่วมใจจากนักวิชาการ สรุปได้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์โดยมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เน้นการร่วมคิด ร่วม

วางแผน และรับผิดชอบร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและครู ทีมใน PLC ทำงานด้วยความไว้วางใจและช่วยเหลือกันเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบรวมหมู่ ลดการทำงานแบบต่างคนต่างทำ และเปลี่ยนเป็นการร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ

5. การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)

Sergiovanni (วรลักษณ์ ชูกำเนิด. 2557 : 34 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni. 1994 : unpagged) ได้นำเสนอว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกันเป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายในใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้อำนาจกดดันดังกล่าวนี้สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป ลักษณะชุมชนกัลยาณมิตรของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นลักษณะกระบวนการทางสังคมที่เพิ่มความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด การเปรียบเทียบคนหรือปัจจัยมนุษย์ถูกให้คำจำกัดความโดยเจตคติเชิงบวกของครูต่อการศึกษานักเรียนและโอกาส ความสนใจของนักเรียนที่สูงขึ้นและข้อผูกมัดของการเรียนรู้เป็นบรรทัดฐานของคำถามที่สำคัญและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการมีส่วนร่วมหรือจุดประสงค์ บรรทัดฐานของการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานระหว่างครูในทางบวก การดูแลความสัมพันธ์ระหว่างครูนักเรียนและผู้บริหาร การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนทั้งสองปัจจัย นอกเหนือคณะครูโรงเรียนคือ การสนับสนุนเจตคติการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปกครองและสมาชิกภายในชุมชนเมืองเป็นพันธมิตร

Boy and Hord (วรลักษณ์ ชูกำเนิด. 2557 : 37 ; อ้างอิงมาจาก Boy and Hord. 1994 : unpagged) ยังกล่าวถึงการรวมตัวกันที่เน้นหน้าที่ที่ช่วยสร้างข้อความที่เป็นประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา เพื่อลดความแตกแยกของคณะครูเพิ่มความสามารถของคณะครูเอาใจต่อสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนอีกมุมมองหนึ่งที่เน้นความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทร โรงเรียนในฐานะที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร (Ethic of caring) โดยโรงเรียนต้องกลายเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทร ที่ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลายแสดงออกถึงความห่วงใย ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น โดยเฉพาะต่อบรรดานักเรียนเป็นหลัก ซึ่งการแสดงออกถึงความเอื้ออาทรเช่นนี้บ่งบอกถึงการมีค่านิยมร่วมกันที่สะท้อนออกมาในเชิงปฏิบัติต่าง ๆ และจะค่านิยมร่วมเหล่านี้ก่อให้เกิดพลังอำนาจเชิงคุณธรรมขึ้นในโรงเรียนได้ต่อไป ในที่สุดนั้น

คือชุมชนที่มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ หรือมีวิสัยทัศน์ต่อกัน ความเชื่อของ Sergiovanni (1994 : unpagged) เกี่ยวกับโรงเรียนเป็นชุมชนนั้นมีแนวคิดที่เป็นจุดเน้นคือยึดถือเรื่อง “คุณงามความดี” เป็นหลักสำคัญเขาเชื่อว่าคนส่วนมากมักมองวิชาชีพชั้นสูงจากฐานของการใช้ความรู้ที่สามารถลงสู่การปฏิบัติได้จริง เขายังเชื่อว่าโดยปกติแล้วผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีแนวโน้มในการยอมรับว่าบทบาทของตนคือการให้บริการแก่ลูกค้า ซึ่งความสัมพันธ์แบบผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพกับลูกค้า ซึ่งความเชื่อในลักษณะเช่นนี้ทำให้ขาดความเป็นกันเองที่เท่าเทียมต่อกันโดยที่ฝ่ายหนึ่งต้องอาศัยหรือต้องขึ้นอยู่กับอีกฝ่ายหนึ่งการมีค่านิยมในลักษณะเช่นนี้จึงขัดแย้งกับค่านิยมของการสร้างความเป็นชุมชนเปล่าคุณงามความดีมาจากพันธะผูกพันต่อค่านิยมร่วมของบุคคลนอกจากนั้น Sergiovanni (1998 : unpagged) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมถึงลักษณะชุมชนกัลยาณมิตรของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพิ่มเติมอีกว่าเป็นชุมชนการเรียนรู้ที่สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่ง “ความไว้วางใจและความนับถือ” ต่อกันในมวลหมู่สมาชิกของชมรมแห่งวิชาชีพ กล่าวคือความนับถือหมายถึงการรู้จักให้เกียรติและยอมรับในความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้อื่น ส่วนความไว้วางใจหมายถึงระดับคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของมวลสมาชิก ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นผลที่มาจากได้ที่สมาชิกได้มีกิจกรรมการเสวนาอย่างใคร่ครวญ และการร่วมมือร่วมใจระหว่างกัน ดังนั้นการสร้าง ความไว้วางใจและความนับถือต่อกันจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครองตลอดจนสมาชิกของหน่วยงานทั้งหลายที่เป็นชุมชนแวดล้อมของโรงเรียนเป็นต้น โดยที่บุคคลเหล่านี้ให้การยอมรับว่า การศึกษาและการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบร่วมของทุกคนในชุมชน ลักษณะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ผู้ปฏิบัติงานไปสู่การเน้น “วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ” ซึ่งเน้นวิธีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่ยึดถือ “ค่านิยมเชิงคุณธรรมจริยธรรม” เช่น บ้านเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือต่อกันในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวันของสมาชิก ดังนั้นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงควรเป็น “กลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน”

Stoll and Seashore Louis (วรลักษณ์ ชูกำเนิด. 2557 : 37 ; อ้างอิงมาจาก Stoll and Seashore Louis. 2007 : unpagged) ได้นำเสนอว่า ลักษณะของชุมชนที่เป็น “กลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน” ที่ใช้ “จริยธรรมการดูแลซึ่งกันและกัน” เชื่อมโยงกับชีวิตครูนักเรียนและผู้นำสถานศึกษา เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ Hord (1997 : unpagged) ที่ได้อธิบายถึงลักษณะชุมชนกัลยาณมิตรของ PLC ว่าเป็นชุมชนที่มีกระบวนการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด” การเปรียบเทียบคนหรือปัจจัยมนุษย์ถูกให้คำจำกัดความโดย Boyd (1992 : unpagged) “ เจตคติเชิงบวกของครูต่อการศึกษานักเรียนและโอกาส” ความสนใจของนักเรียนที่สูงขึ้นและข้อผูกมัดของการเรียนรู้เป็นบรรทัดฐานของคำถามที่สำคัญและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันหรือจุดประสงค์บรรทัดฐานของการตัดสินใจ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557 : 39) ได้นำเสนอองค์ประกอบด้านชุมชนกัลยาณมิตรคือ กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีของการอยู่ร่วมกันในชุมชนดังนี้ ชุมชนแห่งความสุขอยู่บนพื้นฐานจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดี มีความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกันร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติเชิงบวกของครูต่อการศึกษา และนักเรียน มีวิสัยทัศน์ต่อกันเป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายในที่เป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีศรัทธาร่วมยึดหลัก พรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา อยู่ร่วมกันแบบสังฆะ ถือศีลหรือหลักปฏิบัติร่วมกันชุมชนแบบมีวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเองมีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผยทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพยึดความสามารถและสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดันดังกล่าวนี้สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้เสีย

จากการศึกษาชุมชนกัลยาณมิตรจากนักวิชาการ สรุปได้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มที่มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นจากภายใน เน้นความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ ลดความโดดเดี่ยวของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีศรัทธาร่วม และอยู่ร่วมกันบนหลักพรหมวิหาร 4 รวมถึงวัฒนธรรมแบบเปิดเผยที่ให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การทำงานเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทรช่วยลดความแตกแยก เสริมสร้างพลังเชิงคุณธรรม ความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับโรงเรียนและชุมชน

6. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Learning and Professional Development)

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 21) ได้นำเสนอว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกจะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอกการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลายเช่นสะท้อนการเรียนรู้ สนทนาสนทนากการเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมองและการจัดการความรู้ เป็นต้น

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือ วุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเอง ของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมี ความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์และการฝึกสติ เป็นต้น จากนันททัศนะของนักการศึกษา Sergioivanni (1994 : unpagged) ได้นำเสนอถึงลักษณะการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC ว่า สมาชิกใน PLC จะต้องสนใจและกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้งานวิจัยตลอดจนทฤษฎีใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ทั้งนี้มิใช่เพียงแค่ผูกพันต่อการพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่เฉพาะงานส่วนตน แต่ต้องช่วยทำให้ทุกคนในโรงเรียนที่เป็นชุมชน โดยรวมร่วมกันพัฒนาปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไปด้วยความห่วงใยต่อชุมชนเรียนรู้โดยรวมหมายความว่า ครูผู้สอนจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนด้านเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ระหว่างกันอย่างเปิดเผยตลอดจนการเชิญครูคนอื่นที่เชี่ยวชาญเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ PLC แบบใหม่มาสาธิตการสอนให้ครูอื่นๆ ได้ศึกษา ที่สำคัญคือยึดหลักการเรียนรู้ร่วมกันว่า PLC เป็นที่มี “จิตใจใฝ่ การแสวงหาคำตอบ” ชุมชนที่มีการเรียนรู้ของสมาชิกของชุมชนจะทำการใคร่ครวญตรวจสอบวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อดูว่าวัฒนธรรมอะไรบ้างที่ส่งเสริมให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนบรรลุผล และบรรลุผลได้มากน้อยเพียงไร ส่วนคำว่า “สืบเสาะ หรือ Inquiry” หมายความว่าภารกิจทุกด้านที่โรงเรียนดำเนินการอยู่นั้นจะต้องได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียดเพื่อการปรับปรุงแก้ไขจนเชื่อได้ว่าภารกิจแต่ละด้านเหล่านี้เป็นไปเพื่อความดีงามของส่วนรวม และสามารถสนองตอบต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้ด้วยในสถานศึกษาที่เป็น “โรงเรียนที่มุ่งการเสาะค้นหา” (Inquiring school) จะมุ่งพัฒนาเป้าหมายสูงขึ้นตลอดเวลาเมื่อเทียบกับปัจจุบันอีกทั้งบรรดาสมาชิกของ PLC มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เช่น ช่วยระบุถึงความจำเป็นของโรงเรียนที่ต้องพัฒนาบุคลากรในประเด็นใดบ้างและจะทำให้บรรลุผลได้อย่างไร หรือช่วยหาผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาช่วยเหลือเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เป็นต้น นอกจากนั้นยังเป็น “การสร้างวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน” วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพขั้นสูงที่ต้องใช้ความรู้การคิดและการใช้สติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบวิชาชีพ ครูผู้สอนจึงต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาต้องเป็น “ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต” และต้องเป็น “ผู้เรียนรู้ร่วมไปกับนักเรียน” ที่ตนทำการสอนด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมเชิงความคิดของครูที่ต้องปรับปรุงใหม่ก็คือ “เปลี่ยนความเชื่อที่ว่าตนเป็นผู้ทำการสอน (Teaching) ไปเป็นผู้เรียนรู้ (Learning) แทน จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้

จัดสรรประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับผู้เรียนพร้อมทั้งพยายามสร้างความตระหนักให้กับผู้เรียนรู้จักรับผิดชอบในการใฝ่หาความรู้ด้วยตนเองอยู่เนืองนิตย์เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของตน “สร้างวัฒนธรรมการขอปรึกษาเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ” ในชุมชนแห่งวิชาชีพสมาชิกทุกคนต้องส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการค้นคว้าและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะต้องเป็น “ผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่” ่ กล่าวคือ ครูผู้สอนจะต้องได้รับการสนับสนุนในการออกแบบการสอนใหม่ๆที่เหมาะสมกับภาวะแวดล้อมที่ข้อมูลสารสนเทศเกิดขึ้นมากมายอย่างรวดเร็วต้องค้นหาว่าจะมีวิธีการเรียนรู้ได้ดีที่สุดในภาวะเช่นนี้ได้อย่างไรข้อมูลสารสนเทศที่เกิดขึ้นมากมายจะส่งผลกระทบต่อหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเช่นกันได้อย่างไร การที่จะทำให้สมาชิกเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ มี “วัฒนธรรมการกล้าเสี่ยง” และ “ขอการทดลอง” เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้สมาชิกของ PLC จะต้องไม่ถือว่าความผิดพลาดที่ได้จากการทดลองคือความล้มเหลวแต่ต้องถือว่าข้อผิดพลาดที่ได้ดังกล่าวเป็นโอกาสดีที่จะได้เกิดการเรียนรู้ใหม่เพิ่มเติมและ “ถือว่าผิดเป็นครู ่” ไม่เป็นเรื่องที่ควรตำหนิ แต่เป็นเรื่องที่ควรสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อจะได้ค้นหาคำตอบที่เหมาะสมต่อไปนอกจากนี้ควรปรับปรุงระบบเน้นการให้ความสำคัญความชอบแก่สมาชิกที่ขอทดลองค้นคว้าหานวัตกรรมและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้แก่โรงเรียนอีกด้วย

วิจารณ์ พานิช (2555 : ไม่มีเลขหน้า) ได้นำเสนอว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพเกิดจากการ “รวมตัวกันของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์ ลงมือทำ แล้วทบทวนการเรียนรู้จักผลที่เกิดร่วมกับเพื่อนครู” จนเกิดการสร้างความรู้หรือยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ครู และการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของครูจนกลายเป็นครูเพื่อศิษย์อย่างแท้จริง

Hord (วรลักษณ์ ชูกำเนิด. 2557 : 32 ; อ้างอิงมาจาก Hord. 1997 : unpagged) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงลักษณะการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC โดยสรุปว่า PLC เป็น “การเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์” ที่จริงแล้วมิตินี้เรียกว่า “กลุ่มสร้างสรรค์” ชื่อของมิตินี้ถูกเปลี่ยนเพื่อที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ และการประยุกต์ของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น PLC จึงดึงดูดผู้ร่วมงานในโรงเรียนเพิ่มขึ้นในระดับ “กระบวนการที่หาความรู้ใหม่ ๆ” และแนวทางการ “ปรับความรู้ในงานของตน” ความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบร่วมกันเป็นผลทำให้มีผลผลิตที่สร้างสรรค์และการแก้ปัญหาที่เหมาะสม ความเข้มแข็งของหน้าที่ระหว่างผู้บริหารกับครู และเพิ่มข้อผูกพันที่จะพัฒนาให้เกิดความสำเร็จเช่น โรงเรียนขยายตารางการปฐกให้กว้างออกไปหรือการกำหนดวิธีการปกครองใหม่ที่เน้น ไปสู่พื้นที่ที่สามารถให้ความช่วยเหลือที่จะนำไปสู่การปรับปรุงโรงเรียน คือ หลักสูตร การประเมินและวัฒนธรรมโรงเรียน มาตรฐานที่สูงจะเป็นที่ยอมรับใน บริบทพื้นที่และวิชาชีพของครูนำไปสู่ความรับผิดชอบที่จะรับรองระดับความสำเร็จของนักเรียน

Fullan (วรลักษณ์ ชูกำเนิด. 2557 : 33 ; อ้างอิงมาจาก Fullan. 1999 : unpagged) ยังได้อธิบายถึงลักษณะการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC ขยายเพิ่มเติมว่า PLC เป็นลักษณะการ

เรียนรู้อย่างมืออาชีพที่มีประสิทธิภาพ “ชุมชนที่ถูกฝังแน่นอยู่ในโรงเรียนและการใช้การปฏิรูปทางโรงเรียนเป็นกรณีเรียนรู้และพัฒนาาร่วมกันโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในโรงเรียนร่วมเรียนรู้และคิดร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพวกเขาในรูปแบบที่นำไปสู่การปฏิรูปพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น”

Karson and other (วรลักษณ์ ชูกำเนิต. 2557 : 33 ; อ้างอิงมาจาก Karson and other. 2000 : unpagged) ได้นำเสนอว่าลักษณะการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC โดยสรุปว่า การเรียนรู้ที่สำคัญคือ “การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด” โดยเชื่อว่าความผิดพลาดดังกล่าวช่วยสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นโรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

Dufour (วรลักษณ์ ชูกำเนิต. 2557 : 34 ; อ้างอิงมาจาก Dufour. 2004 : unpagged) ได้อธิบายถึงลักษณะการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC ว่าแนวคิดการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพเพื่อการปรับปรุงในโรงเรียนในความหมายของแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนาในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้นำเสนอแนวคิดสำคัญ 3 ประการในการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของเพื่อให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างแท้จริงจนกลายเป็นการฝังลึกลงไปในตัววัฒนธรรมโรงเรียนดังนี้

1. สร้างความมั่นใจว่านักเรียนเรียนรู้ PLC เป็นรูปแบบที่มาจากสมมติฐานว่าภารกิจหลักของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้ไม่ใช่เพียงแน่ใจว่านักเรียนได้รับการสอนแนวคิดนี้เป็นพื้นฐานของการ “ก้าวผ่านจากเดิมที่มุ่งกันสอนเป็นการมุ่งการเรียนรู้” ที่เห็นได้ว่าเด็กเกิดการเรียนรู้จริงในโรงเรียนซึ่งเป็นความหมายที่แท้จริงสำหรับการเรียนรู้ในโรงเรียนภารกิจของโรงเรียนที่สัญญาว่า “การเรียนรู้สำหรับทุกคน” ได้กลายเป็นความคิดที่ถูกลืมเมื่อครูหรือทุกคนในโรงเรียนมุ่งที่จะพัฒนาให้แน่ใจว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้อย่างแท้จริงเมื่อมาอยู่ในโรงเรียนสิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนจะค้นหาแนวทางที่ได้และมีคำถามกับตนเองดังนี้

2. อะไรคือคุณลักษณะและการปฏิบัติตนของโรงเรียนที่จะสามารถช่วยให้นักเรียนเกือบทุกคน

3. ประสบความสำเร็จในระดับสูง

4. พวกเราสามารถนำคุณลักษณะและการปฏิบัตินั้นมาประยุกต์ทำที่โรงเรียนของพวกเราได้อย่างไร

5. อะไรคือภาระผูกพันที่เราจะต้องทำกับคนอื่นเพื่อสร้างโรงเรียนเช่นนั้นขึ้นมา

6. อะไรคือตัวชี้วัดที่เราสามารถตรวจสอบเพื่อประเมินความก้าวหน้าของเราเมื่อทุกคนในโรงเรียนเริ่มแลกเปลี่ยนความรู้และเห็นพ้องกันคำถามเหล่านี้ นั่นหมายถึง โรงเรียนเริ่มมีความมั่นคงสำหรับการก้าวไปข้างหน้าด้วยความคิดริเริ่มในการปรับปรุงและพัฒนาเมื่อโรงเรียนพัฒนา

ไปข้างหน้าทุกวิชาชีพในชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมกับการสำรวจอย่างต่อเนื่อง โดยมีคำถาม 3 คำถามที่จะผลักดันการทำงานของผู้ที่อยู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ พวกเราต้องการให้นักเรียนแต่ละคนเรียนรู้อะไรพวกเราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้และพวกเราจะตอบสนองอย่างไรเมื่อประสบการณ์นักเรียนนั้นอยากที่จะเรียนรู้การตอบคำถามทั้งสามแยกจากการเรียนรู้ของชุมชนในโรงเรียนแบบดั้งเดิมนี้คือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทุกวันโรงเรียนแบบดั้งเดิมในมือข้างหนึ่งของครูอาจจะใช้เวลาเพื่อช่วยนักเรียนในทางกลับกันครูรู้สึกบังคับให้เดินหน้าต่อไปเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาตามหลักสูตรถ้าครูใช้เวลาในการสอนช่วยเหลือนักเรียนที่ยังไม่เกิดการเรียนรู้ความคืบหน้าของนักเรียนที่มีความเข้าใจในเนื้อหาจะเกิดปัญหาและถ้าครูป้อหรือผลักดันแนวคิดใหม่ๆเพิ่มเข้าไปนักเรียนส่วนหนึ่งก็จะตกหล่นรวมทั้งในการขับเคลื่อนการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพชุมชนการเรียนรู้ “ครูเพื่อศิษย์”

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557 : 36) ได้นำเสนอไว้ว่า องค์ประกอบด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญ คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การเรียนรู้บนพื้นฐานวัฒนธรรม การใช้ทักษะด้านการคิด และใช้สติปัญญาเป็นฐาน การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ และการเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติในชีวิตจริง จิตปัญญาศึกษาการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงการสร้างวิถีแห่งการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติของแต่ละบุคคลและกลุ่ม มุ่งสร้างสรรค์การเรียนรู้แบบใหม่และเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกันในรูปแบบทีมเรียนรู้หรือการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์ร่วมเรียนรู้และพัฒนาทั้งงานและตนเอง หมั่นจัดการความรู้ตนเองและชุมชน ประเมินผลการปฏิบัติในการสะท้อนข้อมูลในการพัฒนาลงมือทำและร่วมกันทบทวนการเรียนรู้จักผลที่เกิดหรือสะท้อนการเรียนรู้ (Reflection) สร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาวิชาชีพโดยเปลี่ยนจากครูเป็นผู้เรียนรู้โดยเฉพาะการเรียนรู้จากการสอนของตนเองสร้างนิสัยที่ดีในการเรียนรู้และพัฒนาตนตลอดชีวิตมีจิตสำนึกการฝึกตนมุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพไปสู่การเสริมสร้างพื้นฐานของสังคมอุดมปัญญา

จากการศึกษาการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพจากนักวิชาการ สรุปได้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นในชุมชนการเรียนรู้ ครูทำหน้าที่เป็นผู้แสวงหาความรู้ สร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ โดยใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ความรู้ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพมากขึ้น หัวใจสำคัญของกระบวนการนี้คือการเรียนรู้ร่วมกันในบรรยากาศที่เปิดกว้างและส่งเสริมการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ โดยให้ครูเป็น

ผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ขั้นตอนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ได้กล่าวถึงขั้นตอนการนำกระบวนการ PLC ไปใช้ในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอน ดังนี้

1. เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่ายๆ (Take a baby steps) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผลแลกเปลี่ยนกับคนอื่นๆ เพื่อกำหนดว่า จะดำเนินการอย่างไรโดยพิจารณาและ สะท้อนผลในประเด็นต่อไปนี้

- 1) หลักการอะไรที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ
- 2) เราจะเริ่มต้นความรู้ใหม่อย่างไร
- 3) การออกแบบอะไรที่พวกเราควรใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญ

2. การวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนด สารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

3. การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์การสอน สืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

1) ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็นการ วางแผนระยะยาว (Long-term)

2) จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน

3) ให้เวลาสำหรับครูที่มีความมุ่งมั่นในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่สร้าง บรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ

4. เริ่มต้นจากจุดเล็กๆ (Start small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็กๆก่อน แล้วค่อยปรับขยาย

5. ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการ สะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหน ควรใช้ต่อไป/แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก

6. วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for success) เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุงหรือปฏิเสธในสิ่ง ที่ไม่สำเร็จ และทำต่อไปความสำเร็จในอนาคต หรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับเจตคติและพฤติกรรมของ ครู

7. นำสู่สาธารณะ (Go public) แผนไหนที่สำเร็จก็จะมี การเชิญชวนให้คนอื่นเข้ามามีส่วน ร่วมยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ

8. ฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง (Exercise the body & nourish the brain) จัด กิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหวและ เตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มโดยมีการจัดอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์

ชลอ การทวิ (2563) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการหรือกระบวนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา 7 ขั้นตอน ได้แก่

- ขั้นตอนที่ 1 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
- ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา
- ขั้นตอนที่ 3 เลือกและออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม
- ขั้นตอนที่ 4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข
- ขั้นตอนที่ 5 จัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม
- ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม
- ขั้นตอนที่ 7 สรุปเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

เลิร์น เอ็ดดูเคชั่น (2563) ได้กล่าวถึงขั้นตอน PLC ว่ามีขั้นตอนในการทำอย่างไร ต้องเริ่มจากตรงไหนก่อน โดยขั้นตอนในการทำ PLC เราสรุปมาให้เป็น 5 ขั้นตอนใหญ่ด้วยกัน ได้แก่ ๑) ขั้นตอนที่ ๑ : การสร้างทีม ๒) ขั้นตอนที่ ๒ : กำหนดปัญหาที่แท้จริง ๓) ขั้นตอนที่ ๓ : วางแผนการแก้ไข และกระบวนการ ๔) ขั้นตอนที่ ๔ : ลงมือปฏิบัติตามแผน ๕) ขั้นตอนที่ ๕ : สนทนาสะท้อนผลหลังการปฏิบัติ PLC มีวิธีการทำงาน (กระบวนการ)

1. ต้องมีการรวมกลุ่ม และกลุ่มนั้นต้องมีลักษณะคล้ายๆกัน เช่น
 - 1) จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน
 - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน
 - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน
 - กลุ่มครูตามลักษณะงาน
 - 2) จำนวนสมาชิก 6-8 คน (ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หมุนเวียนเข้าร่วม ทุกกลุ่ม)
 - 3) ระยะเวลา 2-3 ชม.ต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา กำหนดเป็นชั่วโมงชัดเจนจะดีมาก
 - 4) จัดชั่วโมงอยู่ในภาระการสอนของครู/ภาระงาน เพื่อไม่ให้ครูถือว่าเป็นภาระเพิ่มขึ้น
 - 5) การจัด PLC โดยใช้ ICT ในการเข้ากลุ่มระหว่างการดำเนินการ
2. บทบาทของบุคคลในการทำ PLC
 - 1) ผู้อำนวยการ/หัวหน้างาน
 - รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก
 - ควบคุมประเด็นการพูดคุย
 - ยั่วให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น
 - 2) สมาชิก
 - เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

มาก

- รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ พร้อมต่อยอด

3) ผู้บันทึก สรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหาพร้อมบันทึกLogbook

3. กลุ่มร่วมกันคิด “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน”หาปัญหาสำคัญที่สุด สิ่งที่ต้องระวัง คือ การไม่ช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริง ผลักปัญหาออกจากตัว

4. หาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหา จากนั้นกลุ่มอภิปรายหาสาเหตุที่แท้จริงเน้นไปที่การสอนของครูเป็นอันดับแรก ที่ถือว่าเป็นสาเหตุที่แท้จริง เช่น นักเรียนอ่านไม่ออก เป็นปัญหาสำคัญร่วมกัน ไม่ใช่สาเหตุว่าพ่อแม่แยกทาง

5. หาแนวทางแก้ไข “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน”ที่สำคัญนั้น จะแก้ไขอย่างไรดูสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ปัญหาอาจใช้ประสบการณ์ของครูที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ผู้ทรงคุณวุฒิ งานวิจัย หรือแหล่งอื่นๆ ที่มีการเสนอแนวทางไว้แล้ว จากนั้นสรุปแนวทางการแก้ปัญหาสำคัญ 1 เรื่อง หรือ 2 เรื่องตามสภาพของโรงเรียน

6. นำแนวทางที่สรุปเพื่อนำไปแก้ไขปัญหา มาช่วยกันสร้างงาน สร้างแผนงาน เลือกการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning : PBL) โดยมีสิ่งที่ต้องทำต่อคือทำอย่างไร ทำเมื่อไร ใช้อย่างไร และตรวจสอบการทำงานอย่างไร จะเสนอผลระหว่างทำงานและสรุปผลเมื่อไร

7. นำแผนที่ร่วมกันคิดไปใช้ตามกำหนดการทำงาน ต้องนำไปใช้อย่างจริงจัง และกล้าเสนอผลจะสำเร็จหรือไม่ก็ตามและพร้อมจะนำไปปรับปรุง ต้องนำผลมาเสนอตามช่วงเวลาผลงานที่อาจนำเสนอกันในช่องทาง Line หรือ Facebook หรือรูปแบบอื่นๆ

8. นำผลมาสรุปสุดท้ายว่าผลเป็นประการใด ร่วมกันสะท้อนผล และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ถ้าผลการทดลองเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็เผยแพร่หรือปรับปรุงให้ยิ่งขึ้น ผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็ปรับปรุงทดลองใหม่สิ่งสำเร็จ คือ นวัตกรรมที่สำคัญ คือ การทำงานตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้าย ต้องมีการบันทึก (Logbook) ออกแบบเอง ง่าย สั้นหนึ่งหน้าก็พอ อาจนำเสนอทาง Line หรือ Facebook หรือรูปแบบอื่นๆ

2.1.4 ประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 27)

1. ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

1.1 ลดความรู้สึกลดเดียวในงานสอนของครูลง

1.2 เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างเข้มข้น

1.3 รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน

1.4 รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน

1.5 เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง

1.6 รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลาครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป

1.7 เพิ่มความพึงพอใจเพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง

1.8 มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

1.9 มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

1.10 มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ

2. ประโยชน์ต่อนักเรียน

2.1 ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง

2.2 อัตราการขาดเรียนลดลง

2.3 มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

2.4 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

2.5 มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันลดลงชัดเจน

2.1.5 การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กนกอร สมปราษฎ์ (2559) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปฏิบัติภาวะผู้นำและเป็นภาวะ

ผู้นำเชิงอัตลักษณ์ที่เป็นภาวะผู้นำการเรียนรู้ซึ่งมีคุณลักษณะหรือมีองค์ประกอบเหล่านี้ เช่น เป็น ผู้เรียน รู้อยู่ตลอดเวลาและตลอดชีวิต มีความคิดสร้างสรรค์และมีการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์มีการ นำแบบ CEO มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน มีการบูรณาการของศาสตร์ และวิธีการต่างๆ การนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเฉพาะตัว มีการ เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning) ซึ่งประกอบด้วยความคิดวิเคราะห์อย่างมี วิจารณ์ญาณและสะท้อนความคิด สะท้อนผล มีการเรียนรู้เป็นทีม มีจริยธรรม และมีความพอเพียง เหมาะกับบริบทแวดล้อม และมีการวิจัยและบริโณคงานวิจัยเพื่อพัฒนางานตนเอง เป็นต้น

Fullan (2006) ได้กล่าวถึงงานวิจัยทั้งหลายที่วิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมองว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลยุทธ์ในการเพิ่ม ผลสัมฤทธิ์การ เรียนรู้ของนักเรียน และพบว่า ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนที่สนับสนุนให้เกิด การพัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถของครูโดยการพัฒนาความสามารถในการทำหน้าที่ร่วมกันจน นำมาสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งพิสูจน์แล้วว่าเป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษา เมื่อผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพภายใน โรงเรียน และทำข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาขีดความสามารถโดยการทำ งานร่วมกัน การร่วมพัฒนา ทักษะใหม่ๆ การค้นหาและใช้ประโยชน์ด้านทรัพยากรการจัดการเรียนรู้ และการร่วมยึดข้อตกลง ร่วมกันและแรงจูงใจในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับสถานศึกษา ประกอบด้วยระดับนักเรียน ระดับผู้ ประกอบวิชาชีพและระดับชุมชนท้องถิ่นทั่วไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

2.2.1 นโยบายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน

รัฐบาลได้ดำเนินนโยบายหลายประการเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาใน โรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพใน การจัดการศึกษา นโยบายดังกล่าวเริ่มต้นจากการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมี ประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้มุ่งเน้นการลดภาระงานที่ไม่ จำเป็นของครูผู้สอน พร้อมทั้งมอบอำนาจการจัดซื้อจัดจ้างให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ เกิดความคล่องตัวและตอบสนองความต้องการเฉพาะในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ รัฐบาลยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผ่านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำพาโรงเรียนให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชนในบริบทที่หลากหลาย

ในด้านการจัดการเรียนการสอน รัฐบาลได้สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น สื่อการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) และสื่อ ICT เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะในกรณีที่ครูไม่ครบชั้นหรือไม่มีความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน ซึ่งช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

อีกประเด็นหนึ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญคือการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน โดยโรงเรียนขนาดเล็กได้รับการสนับสนุนให้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความไว้วางใจจากชุมชน และดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และพัฒนาที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

นโยบายเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของรัฐบาลในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

2.2.2 แผนปฏิบัติการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก

2.2.2.1 ที่มาและความสำคัญของแผนปฏิบัติการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก

สภาพัฒนาการศึกษาระดับชาติ โดยคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันเป็นเป้าหมายสำคัญที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบอย่างมีคุณภาพ การกำหนดยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้วางรากฐานการปฏิรูปใน 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ การปฏิรูประบบการจัดการศึกษา การปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษา และการปฏิรูประบบการเรียนรู้ ในประเด็นการปฏิรูประบบการจัดการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้กำหนดหัวข้อสำคัญ 3 ประเด็น ได้แก่ การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายการศึกษา การกระจายอำนาจและส่งเสริมความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา และการพัฒนาครูในทุกมิติ ระบบเหล่านี้ถูกออกแบบเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพของคนไทย ให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม รวมถึงพัฒนาทักษะชีวิตที่จำเป็น เป้าหมายสูงสุดของการปฏิรูปดังกล่าวคือการสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม สุขภาพ การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และความสุขมวลรวมของพลเมืองไทยและพลเมืองโลก เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความท้าทายของโลกในอนาคตอย่างยั่งยืน

กระทรวงศึกษาธิการได้เริ่มดำเนินการปฏิรูปการศึกษามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 เป็นต้นมา โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษา รวมถึงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถลดผลกระทบหรือขจัดปัญหาเหล่านั้นไปได้ ตลอดจนมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในช่วงระยะเวลาเกือบสองทศวรรษที่ผ่านมา พบว่าประเด็นปัญหาสำคัญที่ยังคงเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา คือ เรื่องของ "คุณภาพและโอกาส" ของผู้เรียน ซึ่งยังต้องการการแก้ไขและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้การปฏิรูปบรรลุผลอย่างแท้จริง

หนึ่งในสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพและโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียน คือ ปัญหาที่เกิดจากโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้มีแนวโน้มเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างต่อเนื่องในแต่ละปี ปัจจุบัน สพฐ. ได้จัดกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ โรงเรียนที่มีความจำเป็นต้องคงอยู่, โรงเรียนที่มีการควบรวม และโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการโดยมีชุมชนมีส่วนร่วม โรงเรียนขนาดเล็กสร้างความท้าทายที่สำคัญในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะต้นทุนที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ รัฐบาลต้องใช้งบประมาณมากขึ้นเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก แต่กลับพบว่าประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนลดลง เนื่องจากขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่จำเป็น รวมถึงปัญหาการขาดแคลนผู้บริหาร ครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูที่ไม่ครบชั้นเรียน ทั้งนี้ ครูและผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาได้ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการที่คำนึงถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อชุมชนและสังคม โดยเน้นการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม รวมถึงการนำสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนการสอน แนวทางเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก พร้อมทั้งขยายโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตในทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2.3 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นกระบวนการที่มีความเป็นระบบ ซึ่งใช้ในการระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการในอนาคต โดยมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ช่องว่างของผลลัพธ์ (Outcome gaps) เป็นหลัก จากนั้นจะมีการจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างเหล่านั้น และเลือกความต้องการจำเป็นที่เหมาะสมมาใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กร คำว่า "การประเมินความต้องการจำเป็น" มาจากภาษาอังกฤษว่า "Needs Assessment" ซึ่งประกอบด้วยคำว่า "Need" และ "Assessment" ที่มีความหมายเฉพาะ โดยคำว่า "Need" ตามพจนานุกรม Webster หมายถึง สิ่งที่มีความจำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือความต้องการตามที่ปรารถนา (Webster's Encyclopedic Dictionary, 1994; อ้างอิงใน คมศร วงษ์รักษา, 2540) ทั้งนี้ นักวิชาการและนักวิจัยจำนวนมากยังได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นไว้อีกหลากหลายมุมมอง ดังนี้

Maslow (1970, p. 134) ได้กล่าวว่าความต้องการจำเป็น (Needs) หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ชั้น คือ

1. ความต้องการจำเป็นด้านกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึง อาหาร ความอบอุ่น อาหาร การนอน
2. ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Safety Needs) หมายถึง ความปลอดภัยจากภัยอันตรายทั้งปวง
3. ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องการเพื่อน คนรัก รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Esteem Needs) หมายถึง การรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับทั้งจากตนเองและผู้อื่น
5. ความต้องการจำเป็นด้านการบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่บุคคลไม่รู้สึกว่าตนเองมีความขาดแคลนแต่จะรู้สึกถึงการบรรลุความต้องการทั้งหมดที่ตนเองอยากได้

Witkin & Altschuld (1995, p. 28) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่พึงปรารถนา

Reviere & Others (1996, p. 72) ให้คำจำกัดความหมายของความต้อการจำเป็นว่าเป็นช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริง และที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของคานิยมในชุมชน และยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้อการจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นโดยระบุสิ่งที่ต้อการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้อการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้อการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

ธิปไตย จันทะพล (2564) การประเมินความต้อการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดข้อมูลสารสนเทศเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นโดยระบุสิ่งที่ต้อการให้เกิดว่ามีลักษณะใดและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นอย่างไรเพื่อนำไปสู่การประมวลสังเคราะห์และประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้อการจำเป็นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและสร้างสรรค์

สมโภชน์ นันบุญ (2565) ความต้อการจำเป็น เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวัง กับสิ่งที่เป็นอย่างจริงในปัจจุบัน เป็นสภาพที่ต้อการได้รับการพัฒนาและปรับปรุง แก้ไขตามการรับรู้ของ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ปนิดา โมสิกะ (2566) การประเมินความต้อการจำเป็น คือ กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่าง หรือ สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมและข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

สุพิชา คณาจิต (2566) ความต้อการจำเป็น หมายถึง ผลต่างระหว่างสภาพที่พึงปรารถนา กับสภาพ ที่เป็นอย่างจริงซึ่งเป็นสิ่งที่เป้นประโยชน์แต่มีความขาดแคลนและต้อการให้มากขึ้น

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการประเมินความต้อการจำเป็นของนักวิชาการ และนักการศึกษา สรุปได้ว่า การประเมินความต้อการจำเป็น (Needs Assessment) หมายถึง กระบวนการที่มีระบบในการวิเคราะห์ความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอย่างในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อระบุสิ่งที่ขาดแคลนและจำเป็นต้อการพัฒนา โดยข้อมูลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปจัดลำดับความสำคัญ กำหนดแนวทางการพัฒนา และวางแผน

ปรับปรุงแก้ไขอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกและสร้างสรรค์ ทั้งในระดับองค์กรหรือกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

2.3.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

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

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อการเพื่อการวางแผน ซึ่งจะส่งผลในการจำแนกเป้าหมายการตัดสินใจถึงขอบเขตของเป้าหมายว่าจะทำได้แค่ไหน
2. เพื่อเป็นการตรวจวิเคราะห์หรือการจำแนกแยกแยะปัญหาหรือหาจุดอ่อนของสิ่งที่ศึกษา อันจะทำให้การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสม
3. เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบสำหรับการประเมินหลาย ๆ รูปแบบ
4. เพื่อนำไปใช้กับการรับรองสถาบันการศึกษา

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

Witkin (1977, p. 187) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นการดำเนินการเพื่อมุ่งพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมการบริการโครงสร้างขององค์การและการดำเนินการให้ดีขึ้นหรือประสานองค์ประกอบเหล่านี้เข้าด้วยกันการประเมินความต้องการจำเป็นจะวางหลักเกณฑ์ในการกำหนดว่าจะจัดสรรเงินพนักงาน อุปกรณ์และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร

สุพิชา คณาโสด (2566) จุดมุ่งหมายการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะ นำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการในการพัฒนา กิจกรรมหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากการศึกษาเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนและตัดสินใจในกระบวนการพัฒนา โดยข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้สามารถออกแบบกิจกรรมหรือแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง นอกจากนี้ การประเมินยังมีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์และจำแนกปัญหา รวมถึงการระบุจุดอ่อนของสิ่งที่ศึกษา ซึ่งช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกหนึ่งจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นคือการวางหลักเกณฑ์ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น บุคลากรงบประมาณ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าไม่เพียงช่วยลดความสูญเสีย แต่ยังส่งเสริมให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายที่วางไว้

นอกจากนี้ การประเมินยังมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้าง การดำเนินงาน หรือโปรแกรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผลลัพธ์จากการประเมินยังมีความสำคัญต่อการสนับสนุนการรับรองมาตรฐานและการพัฒนาสถาบันหรือองค์กรในเชิงสร้างสรรค์และยั่งยืน โดยรวมแล้ว การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นไปในทิศทางที่สร้างประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.3.3 หลักการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นอยู่บนพื้นฐานของหลักการ 2 ประการ คือ หลักความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance) กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกเป็น 5 ขั้นตอน (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) ดังต่อไปนี้

- 1) การศึกษาที่มุ่งหวัง (What should be)
- 2) การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is)
- 3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น
- 4) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
- 5) การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้

2.3.4 โมเดลการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin and Altrichuld (2000 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) กล่าวถึง การประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 ระยะ (Three-Phase Plan) ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน หรือระยะการสำรวจ ในระยะนี้มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขต และประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็นแหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูลระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาแผนงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับทำประเมินการประเมินความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การประเมิน หรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุ ผลลัพธ์ และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน หรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ โดยเชื่อมโยงข้อมูล และแผนการดำเนินงานที่ได้รับ งานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังที่นำไปประยุกต์ใช้ได้และ

เกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติ การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับ จากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ

2.3.5 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority setting) ของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการระบุความต้องการจำเป็น โดยเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์หาสาเหตุและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้การประเมินความต้องการจำเป็นครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถนำผลที่ได้ไปใช้วิเคราะห์หาสาเหตุพร้อมกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาคต่อไป การจัดลำดับความสำคัญนี้เป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น แล้วเรียงลำดับ (Sort) จากความสำคัญมากที่สุดไปหาความสำคัญน้อยที่สุด (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ขั้นตอนนี้ช่วยให้ผู้ประเมินสามารถระบุปัญหาที่แท้จริงและความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนปัญหาอื่น ๆ ได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ มีหลายวิธีที่สามารถใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งผู้ประเมินจะต้องเลือกวิธีที่เหมาะสมและดำเนินการด้วยความรอบคอบ โดยคำนึงถึงข้อจำกัดในด้านระยะเวลาและทรัพยากรที่มีอยู่

สุวิมล ว่องวานิช (2550, น. 243) การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น ทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ การจัดลำดับความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ ความสำคัญมากไปหาน้อย

วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีแต่ละวิธีจะแตกต่างกันออกไป แต่วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI^{Modified}) ซึ่งสูตรในการคำนวณ คือ $PNI_{Modified} = I-D/D$

โดยการหาค่าผลต่างของ I-D หารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องว่างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐาน ในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2562, น. 279)

2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นส่วนราชการที่รับผิดชอบ การจัดการศึกษาภาคบังคับในเขตพื้นที่บริการ ประกอบด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองเลย อำเภอนาด้วง อำเภอเชียงคาน อำเภอปากชม และอำเภอท่าลี่ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษา นักเรียน และบุคลากร ที่อยู่ในความรับผิดชอบ โรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 134 โรงเรียน มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 84 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 47 โรงเรียน ขนาดใหญ่จำนวน 1 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 18,985 คน ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2566 จำนวน 444 คน จำแนกเป็นระดับก่อนประถมศึกษา 3,459 คน ระดับประถมศึกษา 13,889 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 1,637 คน โดยเป็นการเปิดสอนระดับประถมศึกษา จำนวน 131 โรงเรียน และเปิดสอนระดับมัธยมศึกษา (ขยายโอกาสทางการศึกษา) จำนวน 35 โรงเรียน บุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งสิ้น 1,622 คน จำแนกเป็นข้าราชการครูสายผู้สอน และ สายผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1,539 คน พนักงานราชการ จำนวน 46 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 28 คน และลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 191 คน และเพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพการศึกษาสูงสุดได้จัดตั้งกลุ่มคุณภาพการศึกษา 13 กลุ่มคุณภาพการศึกษา (แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567)

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามขนาด ตามจำนวนนักเรียน 7 ขนาด ปี การศึกษา 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	คิดเป็นร้อยละ
ขนาดที่ 1 (1-120)	84	62.68
ขนาดที่ 2 (121-200)	26	19.40
ขนาดที่ 3 (201-300)	16	11.94
ขนาดที่ 4 (301-499)	4	2.98
ขนาดที่ 5 (500-1499)	2	1.49
ขนาดที่ 6 (1500-2499)	2	1.49
ขนาดที่ 7 (นักเรียนตั้งแต่ 2500 คนขึ้นไป)	0	0.00
รวม	134	100.00

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (2567)

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลจำนวนนักเรียนตามระดับที่เปิดสอน ปี การศึกษา 2563 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ที่	ชั้น	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้องเรียน
1	ระดับก่อนประถมศึกษา	3,459	287
2	ระดับประถมศึกษา	13,889	890
3	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาสทางการศึกษา)	1,637	105
รวมทั้งสิ้น		18,985	1,282

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (2567)

ตารางที่ 2.4 จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปี การศึกษา 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน		รวม
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	
เมืองเลย	29	19	116	479
นาด้วง	2	1	8	102
เชียงคาน	23	19	121	280
ปากชม	16	17	109	253
ท่าลี่	15	12	58	160
รวม	84	68	412	480

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (2567)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้

1) วิสัยทัศน์

“สร้างคนดีมีคุณภาพ มีทักษะชีวิต สู่อนาคตที่ยั่งยืน”

2) พันธกิจ ประกอบด้วย

(1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

(3) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

(4) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

(5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

(6) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

(7) ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

3) เป้าหมาย ประกอบด้วย

(1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบัน หลักของชาติและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์มีจิตสำนึกสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริต มีธรรมาภิบาล อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

(2) ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่นๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

(3) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้มีทักษะมีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(4) ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ(ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ

(5) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

(6) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(7) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับติดตาม ประเมินผล มีระบบ

ข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

4) นโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีหลักการพัฒนายั่งยืนและการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคตเป็นแนวทางสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2565) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 เพื่อบูรณาการการพัฒนาในยุค Thailand 4.0 ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

5) การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต

1

(1) สภาพปัจจุบันของโรงเรียนขนาดเล็ก

ระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายสำคัญจากจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากจำนวนประชากรวัยเรียนลดลง และแนวโน้มที่ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนในเมือง ปัจจุบัน โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมากทั่วประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างไม่คุ้มค่า มีข้อจำกัดในการจัดสรรครูไม่ครบชั้นเรียน รวมถึงการขาดแคลนสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งล้วนส่งผลให้คุณภาพการศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีภารกิจหลักคือการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นรับผิดชอบการจัดการศึกษาในจังหวัดเลย มีโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งสิ้น 134 โรงเรียน ในจำนวนนี้มีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน จำนวน 84 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 63.00 ของโรงเรียนทั้งหมด โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 47 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ของโรงเรียนทั้งหมด

(2) สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก

สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ผ่านมาพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกันใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน ด้านความพร้อมทางปัจจัยสนับสนุนของโรงเรียนและด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

1. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ พบว่า ในอดีตการจัดการศึกษาของรัฐบาลมุ่งเน้นการจัดตั้งโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่มีประชากรอาศัยอยู่ เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียนทุกคนได้เข้าถึง แต่ในปัจจุบัน ความจำเป็นดังกล่าวลดลง เนื่องจากจำนวนประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องตามที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ ส่งผลให้เกิดโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก โรงเรียนเหล่านี้มักมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน อีกทั้งค่าใช้จ่ายต่อนักเรียนหนึ่งคนสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังมีโรงเรียนขนาดเล็กบางแห่งตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ เช่น พื้นที่ห่างไกล พื้นที่บนภูเขาสูง หรือพื้นที่ชายขอบของประเทศ ซึ่งนักเรียนในโรงเรียนเหล่านี้มักประสบปัญหาในการเดินทาง อีกทั้งโรงเรียนยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของโรงเรียน ส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ

2. ปัญหาด้านการเรียนการสอนในด้านการเรียนการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีครูไม่ครบชั้นและจำนวนนักเรียนในแต่ละชั้นน้อย อีกทั้งครูไม่สามารถสอนอย่างเต็มเวลาและเต็มความสามารถ เนื่องจากต้องปฏิบัติภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอน ทั้งจากภายในและนอกสังกัด หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ก็ไม่ได้ปรับให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน นอกจากนี้ สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ยังมีจำนวนจำกัด เนื่องจากโรงเรียนได้รับงบประมาณน้อย ส่งผลให้ในที่สุดนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำตามไปด้วย

3. ปัญหาด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน พบว่า การจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนในอดีตได้นำหลายเกณฑ์มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา โดยขนาดของโรงเรียนเป็นหนึ่งในเกณฑ์สำคัญ เนื่องจากมีการคำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้างในปริมาณที่น้อยกว่าโรงเรียนขนาดอื่นๆ สภาพอาคารของโรงเรียนขนาดเล็กมักชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากข้อจำกัดทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองและชุมชนที่ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพยากจน นอกจากนี้ นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจนเช่นกัน

4. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า แม้ว่าที่ผ่านมา ชุมชนและองค์กรต่างๆ จะมีตัวแทนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน แต่บทบาทของคณะกรรมการเหล่านี้ยังค่อนข้างจำกัด นอกจากนี้ การประสานงานระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน ก็มียุ่่น้อยมาก หรือในบางพื้นที่อาจไม่มีเลย อีกทั้งผู้ปกครองที่มีฐานะยากจนยังไม่สามารถให้การสนับสนุนโรงเรียนหรือส่งเสริมการเรียนรู้ของบุตรหลานได้อย่างเต็มที่ตามที่ควรจะเป็น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ปราณี นาคทอง (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการและพัฒนากลยุทธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณผ่านการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่าการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษาได้รับการประเมินอยู่ในระดับสูงใน 6 ด้าน ได้แก่ ชุมชนกัลยาณมิตร การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ภาวะผู้นำร่วม โครงสร้างสนับสนุน วิสัยทัศน์ร่วม และทีมร่วมแรงร่วมใจ จากการศึกษาพบว่าการพัฒนากลยุทธ์ที่สำคัญ 6 ด้าน รวม 54 ยุทธวิธี โดยเน้นการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างทีมที่เข้มแข็ง การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วม การพัฒนาศักยภาพครูผ่านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างชุมชนแห่งมิตรภาพ และการจัดโครงสร้างสนับสนุนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ของกลยุทธ์มุ่งเน้นการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพอย่างมืออาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียนผ่านการพัฒนาระบบการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศแห่งการร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

สุรตนา เครือชาลี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งได้ศึกษาว่าการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประเทศชาติให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก การพัฒนาระบบการศึกษาจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดหากสามารถแก้ปัญหาภายในตามบริบทของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนจึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและยกระดับคุณภาพการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงแนวทางพัฒนาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยจำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร 70 คน และครูผู้สอน 213 คน ใช้

แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่างๆ เช่น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อจำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมุ่งเน้น 6 ด้านสำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การส่งเสริมทีมร่วมแรงร่วมใจที่เน้นความสามัคคีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาภาวะผู้นำร่วมโดยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรทุกระดับ การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสร้างชุมชนกัลยาณมิตรที่เน้นวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูล และการพัฒนาโครงสร้างสนับสนุนที่เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ธนภูมิ มะลิกุล (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนวชิรวิทย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนวชิรวิทย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยศึกษาประชากรจำนวน 42 คน ผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ รวมถึงการสนทนากลุ่มเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานของ PLC ตามกระบวนการบริหารงานคุณภาพ PDCA โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการดำเนินงานสูงสุดคือการปฏิบัติตามแผน (Do) รองลงมาคือการวางแผน (Plan) การตรวจสอบประเมินผล (Check) และการปรับปรุงพัฒนา (Act) องค์ประกอบของ PLC ที่มีการดำเนินงานสูงสุดคือ ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) และวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ PLC ของโรงเรียนวชิรวิทย์วิทยาคมแบ่งออกเป็นปัจจัยสนับสนุน 12 ปัจจัย และปัจจัยฉุดรั้ง 14 ปัจจัย โดยปัจจัยสนับสนุนสูงสุดคือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ PLC และโครงสร้างนโยบายของโรงเรียน ขณะที่ปัจจัยฉุดรั้งสูงสุดคือประสิทธิภาพทางการเงินของโรงเรียน ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการ PLC พบว่าด้านวิสัยทัศน์ร่วมยังขาดความชัดเจน ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจมีความสามัคคีและแรงจูงใจในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำยังไม่มีปฏิทินกำหนดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพต้องมีการจัดกิจกรรมที่พัฒนาผู้เรียนได้จริง ด้านชุมชนกัลยาณมิตรควรเน้นความร่วมมือที่สมัครใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่วนด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนจำเป็นต้องมีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม แนวทางการบริหารจัดการ PLC ของโรงเรียนวชิรวิทย์วิทยาคมควรดำเนินงานตามหลัก PDCA โดยในขั้นการวางแผน (Plan) ต้องมีแผนดำเนินงานที่ชัดเจน ขั้นการปฏิบัติตามแผน (Do) ต้องเน้นการประชุม มอบหมาย

งาน และรับผิดชอบร่วมกัน ขั้นการตรวจสอบประเมิน (Check) ทุกฝ่ายต้องร่วมกันติดตามและประเมินผลตามเกณฑ์ที่เป็นระบบ และขั้นการปรับปรุงพัฒนา (Act) ต้องนำผลการประเมินมาปรับปรุงระบบเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

สะไบทิพ อุปละ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 พบว่าการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะด้านการวางแผน แต่ยังต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วมการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน แนวทางในการพัฒนาคือการวางแผนที่ชัดเจน จัดโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบ PLC อย่างเป็นระบบจะช่วยให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาอย่างยั่งยืนและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในระยะยาว

ฉันทนา ภูมมา (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักกัลยาณมิตรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผ่านการสำรวจ สัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันการจัดการความรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ รองลงมาคือภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ วิสัยทัศน์ร่วม และความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร นอกจากนี้ ทีมร่วมแรงร่วมใจและโครงสร้างสนับสนุนก็มีบทบาทสำคัญไม่แพ้กัน รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นตามหลักกัลยาณมิตรมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับสูง โดยประกอบด้วยสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ส่วนนำที่กำหนดแนวคิดและเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผลที่ได้รับจากการพัฒนาระบบชุมชนการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สุพิชา คณาโจด (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยแบ่งการวิจัยออกเป็นสองระยะ ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง

ประสงค์ของการดำเนินงาน และการพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมผ่านการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับต่ำกว่าที่ควร เป็น โดยมีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาในหลายด้าน ซึ่งแนวทางการดำเนินงานที่เสนอแนะ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความร่วมมือกับเครือข่ายภายในและภายนอกโรงเรียน นอกจากนี้ สถานศึกษาควรส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร พร้อมทั้งสร้างโครงสร้างสนับสนุนที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

The Delta Kappa Gamma Bulletin: International Journal for Professional Educators (2012) ได้ศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการก่อตั้งและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLCs) ตลอดช่วงระยะเวลาหนึ่งปี โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมจำนวน 27 คนผ่านแบบสอบถามช่วงปลายปี ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้าร่วมให้ความสำคัญกับองค์ประกอบทุกด้านของ PLCs โดยเฉพาะองค์ประกอบหลักสามประการที่ได้รับคะแนนสูงสุด ได้แก่ การศึกษาหัวข้อที่เลือกอย่างลึกซึ้ง การได้รับความช่วยเหลือจากคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย และการเลือก ดำเนินการ แบ่งปัน และอภิปรายผลกิจกรรมร่วมกัน องค์ประกอบที่ได้รับคะแนนสูงสุดคือการศึกษาค้นคว้าหัวข้อที่เลือกอย่างลึกซึ้ง ($M=4.93$) ผู้เข้าร่วมให้ความเห็นว่าการได้มีโอกาสเลือกหัวข้อที่สนใจเองทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้มากกว่าการต้องศึกษาหัวข้อที่กำหนดมา นอกจากนี้ การศึกษาเชิงลึกยังช่วยให้ครูสามารถเจาะลึกแนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการสอนได้ดียิ่งขึ้น องค์ประกอบที่ได้รับคะแนนสูงเป็นอันดับสองคือการได้รับความช่วยเหลือจากคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ($M=4.89$) ผู้เข้าร่วมให้ความสำคัญกับบทบาทของคณาจารย์ในฐานะผู้ให้คำแนะนำที่มีความรู้ความสามารถ เข้าใจธรรมชาติของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และสามารถกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ คณาจารย์ที่มีทักษะในการเป็นผู้นำและผู้ให้คำปรึกษาที่ดีช่วยให้ PLCs สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ประกอบที่ได้รับคะแนนสูงเป็นอันดับสามคือการเลือก ดำเนินการ แบ่งปัน และอภิปรายผลกิจกรรมร่วมกัน ($M=4.63$) การที่ครูมีโอกาสทดลองใช้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ ในห้องเรียนและนำผลลัพธ์มาแบ่งปันกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการประเมินแนวทางการสอนของตนเอง นอกจากนี้ การมีโอกาสรับฟังแนวคิดจากเพื่อนร่วมงานยังช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง นอกเหนือจากองค์ประกอบหลักสามประการแล้ว ยังมีอีกสององค์ประกอบที่ได้รับคะแนนใกล้เคียงกัน ได้แก่ การเลือกและรับสื่อการเรียนรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อของ PLC ($M=4.59$) และการประชุมเป็นประจำ ($M=4.54$) ซึ่งทั้งสอง

องค์ประกอบนี้ช่วยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เข้าร่วมระบุว่าพวกเขาต้องการให้ PLCs เริ่มต้นเร็วกว่านี้ในปีการศึกษา เนื่องจากในช่วงภาคเรียนที่สอง ครูหลายคนต้องให้ความสนใจกับการเตรียมการทดสอบของรัฐ นอกจากนี้ หลายคนยังต้องการศึกษาหัวข้อที่เลือกต่อไปในปีถัดไปเพื่อให้สามารถนำไปใช้ในห้องเรียน ได้อย่างลึกซึ้งและยั่งยืน จากผลการศึกษานี้ สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ PLCs ได้แก่ การให้ครูมีอิสระในการเลือกหัวข้อที่สนใจ การได้รับการสนับสนุนจากคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญ และการเปิดโอกาสให้ครูได้ทดลอง ปรับปรุง และแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติในการสอนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การมีแหล่งข้อมูลที่เหมาะสมและการประชุมอย่างสม่ำเสมอยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งของ PLCs และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูในระยะยาว

Hardman, Elizabeth L. (2011) ได้มุ่งศึกษาความท้าทายในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLCs) ในบริบทของการศึกษาพิเศษ โดยมุ่งเน้นกระบวนการใช้เครื่องมือ Web 2.0 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูการศึกษาทั่วไป ครูการศึกษาพิเศษ ผู้บริหารโรงเรียน และนักการศึกษาครู ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติ ที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ว่ามีผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เครื่องมือ Web 2.0 ที่ถูกนำมาใช้ในโครงการนี้ได้แก่ วิกี (Wiki) และนิง (Ning) ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มที่สามารถสนับสนุนการทำงานร่วมกันและสร้างเครือข่ายระหว่างสมาชิก แม้ว่าสมาชิกจะอยู่ต่างสถานที่และมีข้อจำกัดด้านเวลา การดำเนินงานในปีแรกของโครงการเน้นการพัฒนาเนื้อหาบนแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อให้สมาชิกสามารถเข้าถึงข้อมูลและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน ในช่วงสิ้นปีแรกของโครงการ จำนวนสมาชิกอยู่ที่ 50 คน และเพิ่มขึ้นเป็น 150 คนในปีที่สอง อย่างไรก็ตาม ข้อมูลการใช้งานของสมาชิกชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกระบวนการพัฒนาชุมชนยังอยู่ในระดับต่ำ โดยส่วนใหญ่พึ่งพาผู้ดูแลเครือข่ายในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนกิจกรรมของชุมชน จากผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จของ PLC ขึ้นอยู่กับระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินกิจกรรมของชุมชน ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตควรให้ความสำคัญกับการศึกษากระบวนการที่ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและการมีส่วนร่วมของครูใน PLC ตลอดจนการประเมินผลกระทบของการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

McBrayer, Juliann Sergi Chance, Julie Pannell, Summer Wells, Pamela (2018) ได้ทำการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความริเริ่มการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการร่วมมือและยั่งยืน ในระบบโรงเรียน โดยการร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยในชนบททางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกาและระบบโรงเรียนในชนบทที่มีความยากจนสูงในรัฐจอร์เจีย (ใช้ชื่อสมมุติว่า ระบบโรงเรียนแคนดี้จัสติซ [JCSS]) การเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ศึกษาในงานวิจัยนี้เป็นแผนกที่เปิดที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แนวคิดการกระจายการเป็นผู้นำ เพื่อแบ่งปันความรับผิดชอบในการบริหาร โดยใช้ครูผู้นำเป็น

ผู้ช่วยในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั่วทั้งระบบ นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อประเมินความมีประสิทธิภาพของแนวทางดังกล่าว ผลลัพธ์จากการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าแผนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้รับการพัฒนาและทำให้เป็นทางการสามารถใช้เป็นแผนที่สามารถทำซ้ำหรือปรับเปลี่ยนได้ โดยใช้หลักฐานที่สามารถเผยแพร่ไปยังโรงเรียนอื่น ๆ ที่สนใจในโอกาสในการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่คล้ายกัน ข้อกำหนดการรับรองของรัฐจอร์เจียระบุว่าเขตการศึกษาและโรงเรียนต้องมีมาตรการรับประกันการเติบโตทางวิชาชีพของบุคลากรทุกคนผ่านการดำเนินการของ PLC โดยวิธีการที่ JCSS ใช้ในการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถส่งเสริมความริเริ่มการเรียนรู้ทางวิชาชีพในเขตการศึกษาอื่น ๆ และสามารถเริ่มต้นความริเริ่มเหล่านี้ได้ การศึกษาแสดงให้เห็นว่า JCSS สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้แนวทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสร้างสรรค์ ซึ่งมีการกระจายความรับผิดชอบทั้งในหมู่ผู้บริหารและครูผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู

A Sari et al (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ทางวิชาชีพในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนประถม การเรียนรู้ทางวิชาชีพในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนประถมเป็นกิจกรรมที่ครูใช้ร่วมกันในการพัฒนาและปรับปรุงการออกแบบการเรียนการสอนผ่านการสะท้อนกลับจากการปฏิบัติการสอน โดยมีขั้นตอนที่ประกอบด้วย การสะท้อนกลับก่อนการปฏิบัติ (Reflection for Action), การสะท้อนกลับในระหว่างการปฏิบัติ (Reflection in Action) และการสะท้อนกลับหลังการปฏิบัติ (Reflection of Action) ซึ่งทั้งหมดนี้มีบทบาทในการพัฒนาแนวทางการสอนและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน กิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชนของครูโรงเรียนประถมเริ่มต้นจากการทำงานกลุ่มของครูในระดับชั้น โดยในกรณีนี้จะเริ่มจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 การประชุมจะจัดขึ้นทุกสองสัปดาห์ในแต่ละโรงเรียน หลังจากการสอนเสร็จสิ้น กิจกรรมนี้ใช้เวลาประมาณ 3 ชั่วโมง โดยในขั้นต้นครูจะเลือกหัวข้อที่จะอภิปรายร่วมกัน ซึ่งในกรณีนี้เลือกที่จะศึกษาหัวข้อการหาพื้นที่ของรูปสี่เหลี่ยมคางหมู เนื่องจากเป็นเรื่องที่นักเรียนจำนวนมากประสบปัญหาในการเรียนรู้หัวข้อนี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นในการออกแบบการเรียนรู้ที่มีความครอบคลุม ซึ่งประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์การเรียนรู้ สื่อการสอน วิธีการสอน และขั้นตอนการเรียนการสอนจนถึงการประเมินผล เมื่อเริ่มการสะท้อนกลับก่อนการปฏิบัติ (Reflection for Action) ครูจะทำการเตรียมแผนการสอนโดยการนำแผนการสอนจากปีที่ผ่านมาไปวิเคราะห์และปรับปรุง โดยการศึกษาผลการสอนจากเอกสารและประสบการณ์จริง ครูจะนำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับรูปสี่เหลี่ยมคางหมูและวิธีการคำนวณพื้นที่ โดยใช้แนวทางการเรียนรู้ผ่านการอธิบายคุณสมบัติและประเภทของรูปสี่เหลี่ยมคางหมูและการใช้สูตรพื้นที่ของมัน จากการสัมภาษณ์กับครูพบว่า นักเรียนมักมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ค่อนข้างเชิงรับและผลลัพธ์ที่ได้รับไม่เป็นที่น่าพอใจ เมื่อครูร่วมกันอภิปรายแล้วจึงได้ข้อสรุปว่า

แผนการสอนดังกล่าวควรได้รับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นไม่เพียงแต่ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนครู ที่สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ระหว่างกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในภาพรวม การเรียนรู้ดังกล่าวช่วยให้ ครูสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้น ตามความต้องการและสามารถปรับปรุงได้ตามความเหมาะสมของแต่ละช่วงเวลา นอกจากนี้ยังช่วย สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาอาชีพ ครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ดังนั้น การเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่ เพียงแต่ช่วยครูในการพัฒนาทักษะการสอน แต่ยังเป็นการสร้างโอกาสในการปรับปรุงการเรียน การสอนร่วมกัน และช่วยให้ครูสามารถบรรลุผลการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นแนวทางที่สำคัญในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีพื้นฐานจากการมีวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อหนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สามารถ นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดทั้งด้านบุคลากรและทรัพยากรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การศึกษานโยบายและแผนปฏิบัติการบริหารจัดการศึกษาสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างกลไกการมีส่วนร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ ครูอย่างต่อเนื่องในรูปแบบของชุมชนวิชาชีพ โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเรื่องการ ประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบช่องว่างของการพัฒนาและ จัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรส่งเสริมในการสร้างและพัฒนา PLC ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ทั้งหมดนี้เป็นรากฐานสำคัญในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และพัฒนาแนวทางที่เหมาะสม กับ บริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยมุ่งหวังให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการ เรียนรู้ที่มีคุณภาพ ผ่านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งและยั่งยืน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายศึกษาแนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์ศึกษาสภาพ ปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเสนอแนวทาง โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จังหวัดเลย 84 โรงเรียน จำนวน 480 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 68 คน ครูผู้สอนจำนวน 412 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 214 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้น ทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มตามเขตอำเภอและตำแหน่ง (cluster sampling) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

(1) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษา สัดส่วนประชากร (P) ที่ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์เมื่อยอมรับความคลาดเคลื่อน (E) ของการ ประมาณสัดส่วนที่เกิดขึ้น ได้ในระดับ $\pm 5\%$ ของสัดส่วนสูงสุด ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน

(2) การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 214 คน โดยผู้วิจัยนำกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู

โรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 84 โรงเรียน มาจำแนกตามพื้นที่ตั้ง โดยจำแนกเป็นอำเภอทั้ง 5 อำเภอได้แก่อำเภอเมืองเลย อำเภอนาด้าง อำเภอเชียงคาน อำเภอปากชม และอำเภอท่าลี่ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน		จำนวน	
	ขนาดเล็ก	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เมืองเลย	29	19	116	135
นาด้าง	2	1	8	9
เชียงคาน	23	19	121	140
ปากชม	16	17	109	126
ท่าลี่	15	12	58	70
รวม	84	68	412	480

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (2567)

(3) ผู้วิจัยนำประชากรที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มาทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มตามเขตอำเภอ (cluster sampling) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มคุณภาพในแต่ละเขตอำเภอ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่กระจายและครอบคลุมตามจำนวนที่ต้องการ ดังรายละเอียดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	กลุ่มคุณภาพ	จำนวน โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวนประชากร (คน)		จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	
			ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
เมือง เลย	กกตูนาแหม	5				
	หลักเมือง	10				
	นาอ้อศรีเมืองชัย	5	19	116	5	55
	ดินดำน้าสวย	3				
	การทำอากาศยาน	6				
นาด้าง	นาด้าง	2	1	8	1	4
เชียง คาน	หาดนาแก้ว	7				
	ธาตุจอมศรี	6	19	121	5	57
	เชียงคาน	10				
ปากชม	เชียงกลม	7	17	109	4	51
ท่าลี่	นครหงส์	9				
	ท่าลี่	8	12	58	3	29
	ลุ่มน้ำเหือง	7				
รวม		84	68	412	18	196

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (2567)

3.1.3 กลุ่มเป้าหมาย (Target group)/ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 9 คน โดยใช้ในการเลือกแบบเจาะจงกับผู้ที่มีความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

1) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจากโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้มีประสบการณ์ระดับปริญญาโทขึ้นไป ประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี และต้องเป็นผู้มีความสามารถด้านการบริหาร ได้รับการยอมรับจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และได้รับการคัดเลือกหรือบริหารโรงเรียนให้ได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่องหลายปี จำนวน 3 คน

2) ครูและบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี และต้องเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาชีพ ได้รับการยอมรับจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีประวัติการได้รับคัดเลือกหรือได้รับรางวัลด้านการปฏิบัติงานทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จำนวน 3 คน

3) ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 วุฒิทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป และต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนพัฒนาโรงเรียน ได้รับการยอมรับจากชุมชนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงได้รับการคัดเลือกหรือได้รับการยืนยันจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง จำนวน 3 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสภาพ ปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี โดยยึดเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ใน การศึกษาการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้ ศึกษาวิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ

โดยเครื่องมือชุดที่ 1 ประกอบด้วยการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม สอบถาม เกี่ยวกับเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดย แบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ พึงประสงค์ของการ พัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 8 ข้อ
- 2) ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน จำนวน 6 ข้อ
- 3) ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม จำนวน 4 ข้อ
- 4) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ จำนวน 5 ข้อ

5) ด้านการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร จำนวน 6 ข้อ

6) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ข้อ 4 ข้อ

ถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

เครื่องมือชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผนจัดเตรียมชุดคำถามโดยเนื้อหาของการสัมภาษณ์ในครั้งนี้พัฒนาขึ้นจากผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ที่ได้จากแบบสอบถามชุดที่ 1 โดยเน้นการตั้งคำถามในประเด็นที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เพื่อให้สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้อย่างครบถ้วน ครบคลุมทั้ง 6 ด้านที่ศึกษาและวิธีการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนล่วงหน้ามีการดำเนินงานแบบเป็นทางการภายใต้กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานเดียวกัน

3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เน้นการสร้างแบบสอบถาม โดยมีลำดับขั้น ดังนี้

(1) ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(2) สร้างเครื่องมือฉบับร่างตามขอบข่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้ครอบคลุมตามแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า และนิยามคำศัพท์เฉพาะ

(3) นำเครื่องมือฉบับร่างที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

(4) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีคุณสมบัติ คือ

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษามีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับ ปริญญาเอกทางการศึกษาหรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

3. นักวิชาการทางการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญทางการศึกษา ที่มีคุณวุฒิ ทางการศึกษา ระดับปริญญาเอกทางการศึกษา จำนวน 2 คน

(5) ผู้วิจัยนำข้อคำถามไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความหมาย ตลอดจนถึงการใช้ภาษา อันสามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างเหมาะสมในบริบทที่ศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน ดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 ไม่แน่ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

นำผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Congruence : IC)

(6) เลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์หรือเนื้อหา ตั้งแต่ 0.60-1.00 มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม (Bovines & Hambleton, 1997)

(7) นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

(8) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) กำหนดความเชื่อมั่น ไม่ต่ำกว่า 0.80 ขึ้นไป (Cronbach, 1970) ซึ่งจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้มีความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

(9) ปรับปรุงแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

3.2.3 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ในการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อ ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เนนการสร้างแบบสอบถาม โดยมีลำดับขั้น ดังนี้

(1) ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(2) สร้างเครื่องมือฉบับร่างตามขอบข่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้ครอบคลุมตามแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า และนิยามคำศัพท์เฉพาะ เนื้อหาของการสัมภาษณ์ได้จากผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ที่ได้จากแบบสอบถามชุดที่ 1 โดยเน้นการตั้งคำถามในประเด็นที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เพื่อให้สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้อย่างครบถ้วน ครอบคลุมทั้ง 6 ด้านที่ศึกษา

(3) นำเครื่องมือฉบับร่างที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความอนุเคราะห์แจ้งโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ให้บุคลากรสนับสนุนการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

3.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมซองจดหมายตอบกลับทางไปรษณีย์ จำนวน 214 ชุด ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 ชุด และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 196 ชุด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามผ่าน google form ไปยังกลุ่มตัวอย่าง

3.3.3 หลังจากส่งแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยรอรับแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม และภายหลังจาก 2 สัปดาห์หากยังไม่ได้รับคืนจะติดตามโดยการโทรศัพท์ไป สอบถามเพื่อขอรับแบบสอบถามคืนจนได้แบบสอบถามคืนตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำนวน 214 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

3.3.4 นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อให้ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยภาพรวมรายด้านของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นเพื่อวางแผนการสัมภาษณ์สำหรับโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยภาพรวมรายด้านอยู่ที่ 1.00 – 1.50 จากนั้นทำการนัดหมายกลุ่มเป้าหมายและดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องแล้วได้ดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการศึกษาวเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยภาพรวมรายด้านโดยกำหนดแปลผล(บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

- 4.51 -5.00 หมายถึงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก
- 2.51 -3.50 หมายถึงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 -2.50 หมายถึงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 -1.50 หมายถึงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index : PNI เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยการคำนวณ PNI คือค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (I = ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์; D = ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน)

3.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการแปลความหมายที่เหมาะสมจากข้อมูลดิบในการสัมภาษณ์ การตีความและข้อเสนอแนะในส่วนของการวิเคราะห์และรายงานผลจะใช้การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญตามประเด็นที่ตอบแล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง เพื่อจัดทำเป็นแนวทาง เรื่อง การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

3.5.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

3.5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.5.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.5.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.5.2 สถิติอนุมาน (Inferential statistics)

3.5.2.1 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNI)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
PNI modified	หมายถึง	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

4.2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหาร และครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน (214 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
1.1 ชาย	47	22.00
1.2 หญิง	167	78.00
รวม	214	100.00
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	18	8.42
2.2 ครูผู้สอน	196	91.58
รวม	214	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	168	78.5
3.2 ปริญญาโท	46	21.5
รวม	214	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	124	57.9
4.2 5 – 10 ปี	54	25.3
4.3 11 – 15 ปี	12	5.6
4.4 มากกว่า 15 ปี	24	11.2
รวม	214	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.00 ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน ร้อยละ 91.58 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78.5 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 57.9

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แสดงในตารางที่ 4.2 ดังนี้



ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย เขต 1

การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	แปลผล		แปลผล		แปลผล	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	(PNI)	ลำดับที่
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.15	0.22	มาก	0.12	มากที่สุด	6
2. ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุน	3.87	0.12	มาก	0.10	มากที่สุด	1
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.00	0.16	มาก	0.09	มากที่สุด	3
4. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.08	0.16	มาก	0.11	มากที่สุด	4
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	3.90	0.17	มาก	0.14	มากที่สุด	2
6. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.15	0.40	มาก	0.05	มากที่สุด	5
โดยรวม	4.02	0.12	มาก	0.05	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย เขต 1 มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.22) และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.40)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.93, S.D. = 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.93, S.D. = 0.05)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน เป็นลำดับที่ 1 และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นลำดับที่ 6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการ จำเป็น (PNI) ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$ S.D.	
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม					
1. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถมองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	4.40	0.50	มาก	4.95 0.20	มากที่สุด 7
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถมองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	4.00	0.64	มาก	4.87 0.33	มากที่สุด 3
3. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดค่านิยมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้	4.60	0.50	มากที่สุด	5.00 0.00	มากที่สุด 8

การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการ	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล จำเป็น (PNI) ลำดับที่
สามารถมองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่าง เป็นระบบและยั่งยืน						
4. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดภารกิจร่วม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ สามารถมองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่าง เป็นระบบและยั่งยืน	4.00	0.64	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด 2
5. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้ มองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็น ระบบและยั่งยืน	4.20	0.40	มาก	4.93	0.24	มากที่สุด 6
6. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้ มองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็น ระบบและยั่งยืน	4.20	0.40	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด 4

การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการ	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล จำเป็น (PNI) ลำดับที่
7. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดค่านิยม เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	3.80	0.40	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด 1
8. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดภารกิจรวม เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	4.00	0.00	มาก	4.74	0.43	มากที่สุด 5

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดค่านิยม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถมองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถมองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดค่านิยม เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.40)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดค่านิยม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถมองเห็นทิศทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 5.00) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดภารกิจร่วม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถมองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 5.00) และผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 5.00) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.24) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดภารกิจร่วม เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.43)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดค่านิยม เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืนเป็นลำดับที่ 1 และผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดค่านิยม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถมองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืนเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน	แปลผล	สภาพที่พึงประสงค์	แปลผล	ความต้องการจำเป็น (PNI)
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน					
9. ผู้บริหารมีการเปิดกว้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.80	0.40	มาก	มากที่สุด	2
10. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.00	0.00	มาก	มากที่สุด	6
11. ผู้บริหารจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.00	0.00	มาก	มากที่สุด	3
12. ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและยั่งยืน	4.00	0.64	มาก	มากที่สุด	5
13. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ	3.40	0.50	ปานกลาง	มากที่สุด	1

การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		สภาพปัจจุบัน	แปลผล	สภาพที่พึงประสงค์	แปลผล	ความต้องการจำเป็น (PNI)
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่
ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน						
14.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.00	0.00	4.93	0.24	มากที่สุด 4
โดยรวม		3.87	0.13	4.89	0.10	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.13) เมื่อพิจารณาข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) ผู้บริหารจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่สนับสนุน ให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมให้ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการดำเนินงานที่ ต่อเนื่องและยั่งยืน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการเปิดกว้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.40) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.50)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.10) เมื่อพิจารณาข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการเปิดกว้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดชุมชน

การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ ผู้บริหารจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่สนับสนุน ให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.24) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมวัฒนธรรมแบบกลียาณมิตรทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.47)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมวัฒนธรรมแบบกลียาณมิตรทางวิชาการเป็นลำดับที่ 1 และผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นลำดับสุดท้าย



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม

	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึง		ความต้องการ	
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่
การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม						
15. ผู้บริหารมีกระบวนการสนับสนุนการทำงานโดยใช้การกระจายอำนาจไปยัง บุคลากรในสถานศึกษา	4.00	0.00	มาก	5.00	มากที่สุด	2
16. ผู้บริหารมีการเน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์	3.80	0.40	มาก	5.00	มากที่สุด	1
17. ผู้บริหารมีกระบวนการกระตุ้นแรงบันดาลใจและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงออกของครูอย่างอิสระ	4.20	0.40	มาก	4.90	มากที่สุด	4
18. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีม	4.00	0.00	มาก	4.91	มากที่สุด	3
โดยรวม						
	4.00	0.16	มาก	4.95	มากที่สุด	

จากตาราง 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการกระตุ้นแรงบันดาลใจ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงออกของครูอย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีกระบวนการสนับสนุนการทำงานโดยใช้การกระจายอำนาจไปยัง บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการเน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.40)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการสนับสนุนการทำงานโดยใช้การกระจายอำนาจไปยัง บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และผู้บริหารมีการเน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.27) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการกระตุ้นแรงบันดาลใจ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงออกของครูอย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.29)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริหารมีการเน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์เป็นลำดับที่ 1 และผู้บริหารมีกระบวนการกระตุ้นแรงบันดาลใจ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงออกของครูอย่างอิสระเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ

	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึง		ความต้องการ	
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึง		ความต้องการ	
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่
การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ						
19. ผู้บริหารการทำงานแบบทีมร่วมแรง ร่วมใจ	4.00	0.00	มาก	5.00	มากที่สุด	1
20. ผู้บริหารและครูเรียนรู้ร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์ โดยเน้นการมีส่วนร่วม	4.00	0.63	มาก	4.91	มากที่สุด	3
21. ผู้บริหารมีกระบวนการสร้างความไว้วางใจ ซึ่ง กันและกันให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.00	0.00	มาก	4.87	มากที่สุด	4
22. ผู้บริหารและครูร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.40	0.50	มาก	4.85	มากที่สุด	5
23. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเน้นการร่วมมือ ร่วมวางแผน และรับผิดชอบร่วมกัน	4.00	0.00	มาก	5.00	มากที่สุด	2
โดยรวม						
	4.10	0.16	มาก	4.93	มากที่สุด	

จากตาราง 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเน้นการทำงานแบบทีมร่วมแรง ร่วมใจ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารมีกระบวนการสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเน้นการร่วมคิด ร่วมวางแผน และรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเน้นการทำงานแบบทีมร่วมแรง ร่วมใจ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเน้นการร่วมคิด ร่วมวางแผน และรับผิดชอบร่วมกัน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูเรียนรู้ร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์โดยเน้นการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.27) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.34)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าผู้บริหารเน้นการทำงานแบบทีมร่วมแรง ร่วมใจเป็นลำดับที่ 1 และผู้บริหารและครูร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร

	สภาพปัจจุบัน		สภาพพึง		ความต้องการ	
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่
การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
ด้านการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร						
24. ผู้บริหารและครูอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความสามัคคีที่แน่นแฟ้นจากภายใน	3.80	0.40	มาก	4.91	มากที่สุด	1
25. ผู้บริหารและครูมีศรัทธาร่วมกัน และอยู่ร่วมกันบนหลักพรหมวิหาร 4	4.00	0.63	มาก	4.89	มากที่สุด	5
26. ผู้บริหารและครูมีปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและการดำเนินชีวิตอย่างเป็นกัลยาณมิตร	3.80	0.40	มาก	4.91	มากที่สุด	2
27. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิด	3.80	0.40	มาก	4.83	มากที่สุด	4
28. ผู้บริหารและครูความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน	3.80	0.75	มาก	4.91	มากที่สุด	3

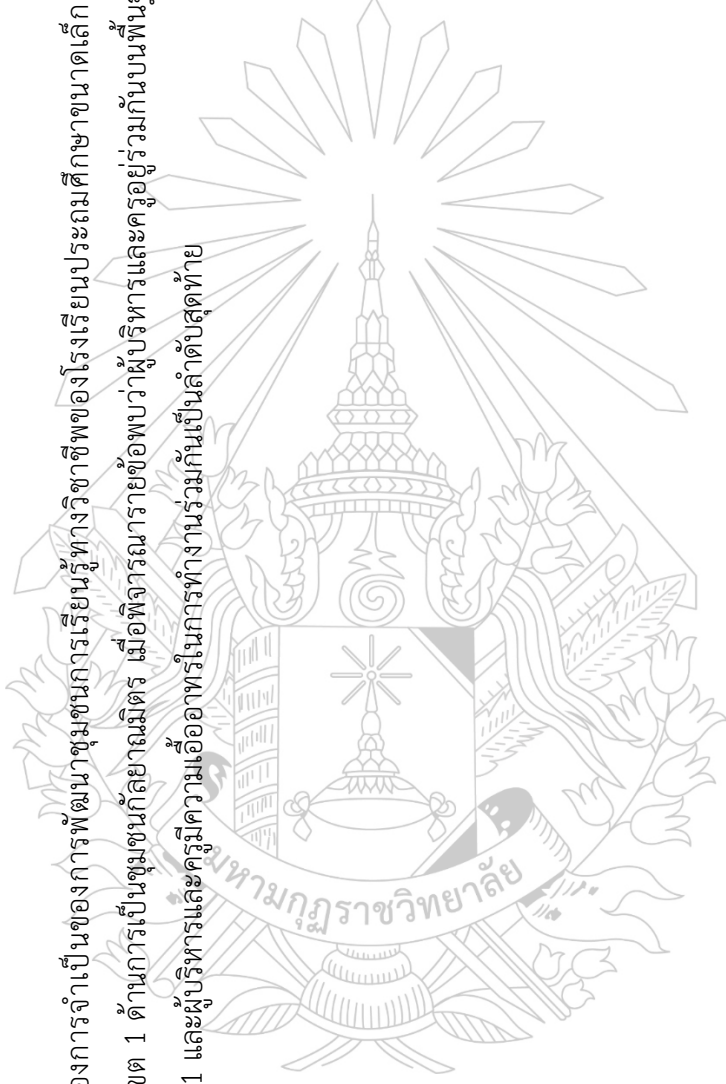
การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึง		ความต้องการ	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ประสงค์	แปลผล	จำเป็น (PNI)
ด้านการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร						
29. ผู้บริหารและครูมีความเอื้ออาทรในการทำงานร่วมกัน	4.20	0.40	มาก	5.00	มากที่สุด	6
โดยรวม	4.00	0.17	มาก	4.91	มากที่สุด	

จากตาราง 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณารายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารและครูมีความเอื้ออาทรในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูมีศรัทธาร่วมกัน และอยู่ร่วมกันบนหลักพรหมวิหาร 4 ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารและครูอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นจากภายใน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.40) ผู้บริหารและครูมีปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิง วิชาชีพและการดำเนินชีวิตอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.40) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมี เสรีภาพในการแสดงออกทางความคิด ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.40) และผู้บริหารและครูความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.75)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีความเอื้ออาทรในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} =$

5.00, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นจากภายใน ($\bar{X}$ = 4.91, S.D. = 0.27) ผู้บริหารและครูมีปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและการดำเนินชีวิตอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X}$ = 4.91, S.D. = 0.27) และผู้บริหารและครูความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ = 4.91, S.D. = 0.27) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมี เสรีภาพในการแสดงออกทางความคิด ($\bar{X}$ = 4.83, S.D. = 0.37)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริหารและครูอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นจากภายในเป็นลำดับที่ 1 และผู้บริหารและครูมีความเอื้ออาทรในการทำงานร่วมกันเป็นลำดับสุดท้าย



ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึง		ความต้องการ	
	เฉลี่ย	S.D.	เฉลี่ย	S.D.	เฉลี่ย (PNI)	ลำดับที่
ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ						
30. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้สอนในชุมชนการเรียนรู้	3.80	0.40	มาก	5.00	มากที่สุด	1
31. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียน	4.20	0.40	มาก	4.93	มากที่สุด	3
32. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูการเรียนรู้ร่วมกันในบรรยากาศที่เปิดกว้าง	4.40	0.80	มาก	5.00	มากที่สุด	4
33. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.40	มาก	5.00	มากที่สุด	2
โดยรวม						
	4.15	0.41	มาก	4.98	มากที่สุด	

จากตาราง 4.8 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูการเรียนรู้อบรมร่วมกันในบรรยากาศที่เปิดกว้าง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.40) และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการพัฒนาด้านอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.40) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นในชุมชนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.40)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นในชุมชนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูการเรียนรู้ร่วมกันในบรรยากาศที่เปิดกว้าง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.23)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นในชุมชนการเรียนรู้เป็นลำดับที่ 1 และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูการเรียนรู้ร่วมกันในบรรยากาศที่เปิดกว้างเป็นลำดับสุดท้าย

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

รายการ	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		ความต้องการจำเป็น (PNI)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	(I-D)/D	ลำดับที่
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.15	0.22	4.91	0.12	0.18	6
2. ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	3.87	0.12	4.89	0.10	0.26	1
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.00	0.16	4.95	0.09	0.24	3
4. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.08	0.16	4.93	0.11	0.21	4
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	3.90	0.17	4.91	0.14	0.25	2
6. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.15	0.40	4.98	0.05	0.20	5
โดยรวม	4.02	0.12	4.93	0.05	0.18	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน เป็นลำดับที่ 1 $PNI_{modified} = 0.26$ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร เป็นลำดับที่ 2 $PNI_{modified} = 0.25$ ด้านภาวะผู้นำร่วม เป็นลำดับที่ 3 $PNI_{modified} = 0.24$ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นลำดับที่ 4 $PNI_{modified} = 0.21$ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เป็นลำดับที่ 5 $PNI_{modified} = 0.20$ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นลำดับที่ 6 $PNI_{modified} = 0.18$

จากผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ห้วงองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดโดยเรียงลำดับองค์ประกอบของการเป็น

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index : (PNI^{modified}) และนำมาสร้างแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นต้น

4.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ครูผู้สอน จำนวน 5 คน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กซึ่งเป็นตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 3 คน และตัวแทนผู้ปกครอง จำนวน 2 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

(1) ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ควรดำเนินการ ดังนี้

- “...1. โรงเรียนมีการกำหนดช่วงเวลาอย่างเป็นระบบ สำหรับการประชุม PLC
2. มีการจัดตารางเวลาเฉพาะกิจกรรม เช่น การวิเคราะห์บทเรียน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การร่วมกันออกแบบการสอน
3. ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง
4. โรงเรียนควรส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
5. สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางความรู้สึกเพื่อให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็น
6. ไม่ทำให้ครูรู้สึกว่าถูกประเมินหรือวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบ
7. ช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาตนเองในวิชาชีพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, 17 เมษายน 2568)

“...1. โรงเรียนควรจัดให้มี โครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูโดยเฉพาะใน โรงเรียนขนาดเล็กที่ครูต้องรับผิดชอบหลากหลายวิชาควรมีการสนับสนุนที่เหมาะสม

2. ควรมีการจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูมีเวลาสำหรับการพัฒนา
3. ควรบรรจุกิจกรรม PLC ไว้ในปฏิทินงานประจำของโรงเรียน
4. การประชุม PLC ควร กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อให้การเรียนรู้ร่วมกันมี

ทิศทาง

5. ผู้บริหารควร สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและปลอดภัยทางจิตใจ
6. ส่งเสริมให้ครู กล้าแลกเปลี่ยนความคิดโดยไม่ต้องกลัวการถูกตำหนิ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, 17 เมษายน 2568)

“...1. การพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กต้องดำเนินการอย่างรัดกุมและเหมาะสมกับ

บริบท

2. โรงเรียนจัดประชุม PLC แบบบูรณาการกับกิจกรรมพัฒนาหลักสูตร
3. มีการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนในกลุ่มสาระเป็นประจำ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3, 19 เมษายน 2568)

“...1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกันอย่างจริงจัง

2. สนับสนุนด้านเวลาและทรัพยากร จัดตารางเวลาให้เหมาะสมสำหรับกิจกรรม PLC จัดหาทรัพยากรเช่น เอกสาร อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีที่จำเป็น

3. เปิดโอกาสให้ครูเสนอหัวข้อที่ต้องการแลกเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง ช่วยให้ครูมีส่วนร่วม อย่างแท้จริงในกระบวนการเรียนรู้

4. ส่งเสริมให้ครูจัดทำสื่อการเรียนรู้เพื่อแบ่งปันกันในการประชุม PLC เป็นการต่อยอด การเรียนรู้ และช่วยพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน

5. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่เป็นมิตร ไม่ใช้การประเมิน...”

(ครูผู้สอน 1, 11 เมษายน 2568)

“...1. เปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในกระบวนการ PLC อย่างแท้จริงไม่จำกัดอยู่ที่การรับ คำสั่ง แต่มีส่วนร่วมตั้งแต่การคิดจนถึงการลงมือปฏิบัติ

2. สนับสนุนแนวทางแบบมีส่วนร่วม ครูสามารถร่วมเสนอแนวคิดและกำหนดทิศ ทางการพัฒนาโรงเรียนได้

3. ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการพัฒนา...”

(ครูผู้สอน 2, 12 เมษายน 2568)

“...1. โรงเรียนสนับสนุนแนวทางกัลยาณมิตรอย่างเป็นรูปธรรม มุ่งเน้นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่อบอุ่น และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการเกินไป

2. มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแบบคู่เรียนคู่สอนช่วยให้ครูรุ่นใหม่ได้เรียนรู้ทักษะการสอนและแนวทางปฏิบัติจากครูรุ่นพี่

3. โครงสร้างการเรียนรู้แบบมีพี่เลี้ยงทำให้ครูใหม่ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว และมีคนคอยให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. ทุกคนกล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในบรรยากาศที่ปลอดภัยส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ร่วมโดยไม่แบ่งระดับอาวุโส...”

(ครูผู้สอน 3, 16 เมษายน 2568)

“...1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างแท้จริง ส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

2. มีเวทีให้ครูได้พูดคุยและแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ เช่น ในการประชุมใหญ่ ครูพูดถึงประเด็นเชิงวิชาการมากกว่าเรื่องเอกสารหรือกิจกรรมทั่วไป

3. สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมภายในโรงเรียนชี้ว่าโรงเรียนกำลังปรับโฟกัสจากงานธุรการไปสู่งานด้านวิชาการและการเรียนรู้ร่วมกัน...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 1, 12 เมษายน 2568)

“...1. ครูรุ่นพี่ให้การสนับสนุนครูรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่องไม่เพียงช่วยในงานสอน แต่ยังปลูกฝังจิตวิญญาณของความเป็นครู

2. เกิดการเรียนรู้แบบพี่เลี้ยงภายในโรงเรียนอย่างเป็นธรรมชาติส่งผลให้ครูรุ่นใหม่มีความมั่นใจและเติบโตทางวิชาชีพเร็วขึ้น...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 2, 12 เมษายน 2568)

“...1. โรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมกัลยาณมิตรในทุกระดับโดยมีการบริหารงานด้วยความเมตตา เคารพ และเข้าใจซึ่งกันและกัน

2. สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการพัฒนาคนและวิชาชีพครูช่วยให้ครูเติบโตทั้งทางทักษะและจิตวิญญาณความเป็นครู...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 3, 12 เมษายน 2568)

(2) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร พบว่า ควรดำเนินการดังนี้

“...1. สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกันเป็นรากฐานสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการเปิดใจรับฟังอย่างไม่มีอคติสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีและปลอดภัย

3. ส่งเสริมให้มีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนในบรรยากาศที่เป็นกันเองสร้างความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยทางจิตใจในทีมครู

4. จัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ทางวิชาชีพและชีวิตร่วมกัน เช่น การประชุม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การอบรมภายในกลุ่ม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, 17 เมษายน 2568)

“...1. สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน

2. ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดเผยและตรงไปตรงมาช่วยให้เกิดความเข้าใจและลดความขัดแย้งในทีมครู

3. ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมองค์กร เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน ไม่ตัดสินหรือลดทอนคุณค่าของความคิดเห็น

4. จัดกิจกรรมที่ช่วยให้ครูได้ใกล้ชิดและเรียนรู้ร่วมกันในบรรยากาศไม่เป็นทางการ เช่น การประชุมกลุ่มย่อยแบบสบายๆ กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจหรือเสริมพลังบวก

5. มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและเอื้อเพื่อเกื้อกูลกันช่วยให้ครูรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจและพร้อมแบ่งปันกันอย่างแท้จริง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, 17 เมษายน 2568)

“...1. สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภายในโรงเรียน

2. ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แบ่งปันประสบการณ์ชีวิตหรือเรื่องราวการสอนที่ไม่ใช่แค่เนื้อหาวิชาการ

3. จัดกิจกรรมกลุ่มย่อยแบบไม่เป็นทางการช่วยลดความตึงเครียดและเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างครู

4. เสริมสร้างความปลอดภัยทางจิตใจทำให้ครูรู้สึกมั่นใจและพร้อมร่วมมือในการพัฒนาและแลกเปลี่ยน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3, 19 เมษายน 2568)

“...1. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์นอกเหนือจากงานราชการ เช่น วันครู, กิจกรรมสวดมนต์, หรือเวทีแลกเปลี่ยนชีวิตการสอน

2. ใช้กิจกรรมสร้างสัมพันธ์เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรช่วยพัฒนาความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกันภายในโรงเรียน

3. ส่งเสริมให้เกิดความใกล้ชิดทั้งในด้านอาชีพและความเป็นมนุษย์ร่วมกัน...”

(ครูผู้สอน 1, 11 เมษายน 2568)

“...1. น้อมนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการทำงานร่วมกัน ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

2. แสดงความเมตตาผ่านพฤติกรรมจริง เช่น การใช้ถ้อยคำสุภาพ ให้กำลังใจ และแสดงความห่วงใยต่อกัน

3. ส่งเสริมการแบ่งปันโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การแบ่งปันข้อมูลอบรม การให้คำแนะนำ หรือการสนับสนุนให้ผู้อื่นเติบโต

4. ให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของผู้นำที่มีเมตตาช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่สงบสุข และเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วม...”

(ครูผู้สอน 2, 12 เมษายน 2568)

“...1. ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงกลียาณมิตรในชีวิตประจำวันไม่จำกัดเฉพาะในที่ประชุม หรือเวลาทำงานเท่านั้น

2. สร้างวัฒนธรรมการพูดคุยทักทายอย่างอบอุ่นเพื่อให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดและเป็นกันเองในหมู่ครูและบุคลากร

3. ส่งเสริมการช่วยเหลือเกื้อกูลในยามทุกข์ยาก เช่น การให้กำลังใจหรือช่วยเหลือกัน เมื่อมีปัญหาในชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว

4. จัดกิจกรรมร่วมแบบไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำบุญวันเกิด หรือ กิจกรรมสังสรรค์เล็ก ๆ เพื่อสร้างสายสัมพันธ์ที่มั่นคง...”

(ครูผู้สอน 3, 16 เมษายน 2568)

“...1. เปิดโอกาสให้มีการพบปะ พูดคุยนอกกรอบงานราชการ

2. จัดกิจกรรมที่มีผู้เข้าร่วมหลากหลายฝ่าย เช่น ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมร่วมกัน

3. ส่งเสริมการรู้จักกันในระดับบุคคล เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและจริงใจมากกว่า การสื่อสารแบบทางการ...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 1, 12 เมษายน 2568)

“...1. จัดกิจกรรมส่งเสริมศรัทธาร่วมในองค์กร เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและคุณค่าร่วมในวิชาชีพครู

2. ให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสะท้อนคุณค่าของครูช่วยยืนยันความสำคัญของบทบาทครูในมุมมองของผู้นำ

3. สร้างความรู้สึกเป็นทีมที่ยึดโยงกันด้วยคุณค่าร่วมทำให้การทำงานเกิดจากความเชื่อร่วม ไม่ใช่แค่หน้าที่ตามตำแหน่ง...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 2, 12 เมษายน 2568)

“...1. ส่งเสริมบรรยากาศของความเอื้ออาทรในโรงเรียนให้เกิดความสัมพันธ์ที่อบอุ่น และพร้อมช่วยเหลือกัน

2. สนับสนุนการแบ่งปันทรัพยากรการสอนระหว่างครูเพื่อลดภาระซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ร่วม

3. ส่งเสริมการช่วยสอนแทนกันในกรณีที่มีเหตุจำเป็นแสดงถึงความร่วมแรงร่วมใจและความเป็นทีม

4. จัดกิจกรรมเยี่ยมเยียนและดูแลกันใญามเจ็บป่วยเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงมนุษยธรรมภายในองค์กร...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 3, 12 เมษายน 2568)

3) ด้านภาวะผู้นำร่วม

แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม พบว่า ควรดำเนินการ ดังนี้

“...1. ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมกำหนดเป้าหมายและแนวทางพัฒนาโรงเรียน

2. รับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมและเคารพความแตกต่างสร้างบรรยากาศที่ให้คุณค่ากับความคิดเห็นของทุกคนในโรงเรียน

3. สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและปลอดภัยทางความคิด ส่งเสริมให้ครูกล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ

4. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การนิเทศแบบเสริมพลัง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, 17 เมษายน 2568)

“...1. เปิดโอกาสให้ครูได้ริเริ่มและแสดงศักยภาพ เช่น การคิดโครงการใหม่ ๆ พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ หรือเสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน

2. สร้างกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งจากการลงมือทำจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการได้รับโอกาสในการนำ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, 17 เมษายน 2568)

“...1. เปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนเป็นผู้นำในสิ่งที่ถนัด เช่น การจัดกิจกรรม การเป็นวิทยากร หรือริเริ่มโครงการย่อยในโรงเรียน

2. จัดระบบสนับสนุนและให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ครูมั่นใจในการทำหน้าที่และรู้ว่ามีคนคอยหนุนเสริม

3. ผลักดันภาวะผู้นำร่วมในระดับปฏิบัติจริงทำให้ครูกล้าแสดงออก มีส่วนร่วม และรู้สึกเป็นเจ้าของการเปลี่ยนแปลง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3, 19 เมษายน 2568)

“...1. กระจายอำนาจในการตัดสินใจสู่หัวหน้ากลุ่มสาระมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระตัดสินใจเรื่องแผนการจัดการเรียนรู้

2. ให้อิสระในการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนครูได้รับอิสระในการออกแบบและจัดกิจกรรมตามความเหมาะสม

3. สร้างความภาคภูมิใจและความรับผิดชอบในงานของครูการมอบอำนาจและความไว้วางใจช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและแรงจูงใจ...”

(ครูผู้สอน 1, 11 เมษายน 2568)

“...1. ใช้แนวทางการกระจายอำนาจที่ชัดเจนมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของครู

2. ส่งเสริมความภูมิใจในบทบาทของครูให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง

3. พัฒนาศักยภาพครูอย่างเต็มที่สร้างโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง...”

(ครูผู้สอน 2, 12 เมษายน 2568)

“...1. ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตรวจสอบความก้าวหน้าและปรับปรุงแผนงานให้เหมาะสม

2. เปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการวางแผนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและกำหนดแนวทางการทำงาน

3. ช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับครูสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและเข้าใจซึ่งกันและกัน...”

(ครูผู้สอน 3, 16 เมษายน 2568)

“...1. จัดระบบการทำงานที่เปิดกว้างสร้างบรรยากาศที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี

2. รับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอใช้เครื่องมือเช่นแบบสอบถามหรือจัดวงแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

3. สนับสนุนให้ทุกคนเป็นผู้นำในส่วนของตนเองส่งเสริมการริเริ่มและความรับผิดชอบ ไม่จำกัดเฉพาะผู้บริหารเท่านั้น...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 1, 12 เมษายน 2568)

“...1. สร้างกลไกสนับสนุนภาวะผู้นำของครูจัดอบรมภาวะผู้นำสำหรับครูรุ่นใหม่อย่าง
ต่อเนื่อง

2. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับผู้นำชุมชน กระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนา
นักเรียนร่วมกับผู้นำชุมชน

3. สร้างความภาคภูมิใจในบทบาทผู้นำทำให้ครูเกิดความรู้สึกรักภูมิใจและพร้อมเป็นผู้นำ
ร่วมในองค์กร...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 2, 12 เมษายน 2568)

“...1. จัดกิจกรรมพัฒนาจิตใจควบคู่กับภาวะผู้นำ เช่น การอบรมธรรมะ เพื่อเสริมสร้าง
คุณธรรมและจริยธรรม

2. ส่งเสริมผู้นำที่มีเมตตาและเข้าใจผู้อื่นผู้นำควรฝึกควบคุมอารมณ์ และให้เกียรติซึ่งกัน
และกัน

3. สร้างความพร้อมทางจิตใจให้ครูเพื่อให้ครูมีคุณภาพและศักยภาพในการเป็นผู้นำร่วม
ในองค์กร...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 3, 12 เมษายน 2568)

(4) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ

แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ พบว่า ควรดำเนินการ
ดังนี้

“...1. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกันโดยเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วน
ร่วม เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของและแรงบันดาลใจในการทำงาน

2. ส่งเสริมวัฒนธรรมความไว้วางใจและความเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารควรสร้าง
บรรยากาศเปิดกว้าง เป็นมิตร และปลอดภัย เพื่อให้ครูกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและเสนอ
ข้อเสนอแนะ

3. ไม่ตัดสินกันด้วยอคติหรือตำหนิติเตียน หากมีข้อผิดพลาดหรือปัญหา ให้ใช้วิธีพูดคุย
หาทางแก้ ไม่กล่าวโทษ เพื่อให้ทีมแข็งแกร่งและต่อเนื่อง

4. ออกแบบระบบการทำงานเป็นทีมให้ชัดเจน เช่น ตั้งทีม PLC ตามกลุ่มสาระหรือ
ระดับชั้น เพื่อให้ทุกคนมีบทบาทหน้าที่และความเชี่ยวชาญเฉพาะ

5. มอบหมายหน้าที่ตามความถนัดของสมาชิก เพื่อให้ทุกคนได้ใช้ความสามารถของตน
เต็มที่ รู้บทบาทหน้าที่ และสามารถช่วยเหลือกันได้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, 17 เมษายน 2568)

“...1. มีเป้าหมายร่วมที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกคนมองไปในทิศทางเดียวกัน

2. ยอมรับความหลากหลายของสมาชิกในทีม ใช้ความแตกต่างเป็นข้อแข็ง เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างระบบการทำงานเป็นทีม เช่น ตั้งทีม PLC ตามกลุ่มสาระหรือคณะระดับชั้น เพื่อให้มีมุมมองและวิธีแก้ปัญหาได้หลากหลาย

4. กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนตามความถนัดและศักยภาพ เพื่อให้ทุกคนได้ใช้ความสามารถสูงสุดในการปฏิบัติงาน

5. ให้คุณค่าและเปิดพื้นที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อส่งผลให้ครูกระตือรือร้นอยากมีความรับผิดชอบ และมีแรงจูงใจสูงขึ้น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, 17 เมษายน 2568)

“...1. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมข้ามกลุ่มสาระ โดยการจัดกิจกรรมบูรณาการ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมตามบทบาทและความสามารถ

2. สร้างบรรยากาศเปิดโอกาสให้พูดคุยและปรับความเข้าใจ เพื่อให้ทุกคนได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3, 19 เมษายน 2568)

“...1. ผู้บริหารควรวางแผนงานโดยใช้แนวคิดการทำงานเป็นทีม ไม่ควรให้ครูกระทำเพียงลำพังตามคำสั่ง

2. ควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเพื่อให้ทุกคนมีทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน

3. แบ่งหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถเพื่อให้ทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนให้เต็มที่...”

(ครูผู้สอน 1, 11 เมษายน 2568)

“...1. ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยใช้วิธีการ เช่น PLC ที่เน้นการปฏิบัติมากกว่าการฟังบรรยาย

2. ส่งเสริมให้ครูกำหนดและออกแบบกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมการจัดชั้นเรียน การใช้สื่อ และการประเมินผล...”

(ครูผู้สอน 2, 12 เมษายน 2568)

“...1. สร้างความไว้วางใจในทีมงาน โดยเริ่มจากผู้บริหารเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

2. ใช้วิธีการรับฟังและไม่ตัดสินเพียงจากผลงาน ผู้บริหารควรดูที่กระบวนการพัฒนา ร่วมกัน มากกว่าผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว

3. ส่งเสริมบรรยากาศการพูดคุยและแลกเปลี่ยน เพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นและวิธีแก้ปัญหา...”

(ครูผู้สอน 3, 16 เมษายน 2568)

“...1. สร้างทีมข้ามกลุ่ม โดยให้ครูกับผู้ปกครองและคนในชุมชนได้มีบทบาทมีส่วนร่วม
2. ใช้โครงการเป็นศูนย์กลาง เช่น โครงการพัฒนาคุณธรรมหรือปลูกฝังวินัย เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนในการขับเคลื่อน

3. เชื่อมโยงโรงเรียนและสังคม โดยอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อสร้างทีมที่เข้มแข็งและส่งผลต่อการเรียนรู้อยู่ในวิถีชีวิตจริง...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 1, 12 เมษายน 2568)

“...1. ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่าง เช่น ยอมรับข้อผิดพลาดของตน ให้เกียรติครูทุกคน

2. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการมีส่วนร่วม...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 2, 12 เมษายน 2568)

“...1. อยากให้โรงเรียนมี วงสนทนาระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นประจำ วงสนทนาเหล่านี้ช่วยให้ได้ถอดบทเรียนจากประสบการณ์จริง ทั้งครูกับผู้บริหารจะได้ เข้าใจปัญหาและอุปสรรคซึ่งกันและกัน...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 3, 12 เมษายน 2568)

(5) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าควรดำเนินการ ดังนี้

“...1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและปลอดภัยทางความคิด เพื่อให้ครูกล้าคิด, กล้าลอง และกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นส่งผลให้เกิดการเรียนรู้จากความหลากหลาย และนำไปสู่นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ ที่มาจากภายในโรงเรียน

2. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สม่ำเสมอ เช่น วง PLC, ประชุมเชิงปฏิบัติการ, และการสังเคราะห์บทเรียน

3. เปิดโอกาสให้ครูกำหนดแนวทางการเรียนรู้ของตนเอง โดยการให้ครูกำหนดแผนพัฒนาตนเองตามความสนใจและศักยภาพ

4. ส่งเสริมให้ครูก้าวออกไปเรียนรู้นอกโรงเรียน เช่น ไปอบรม, ศึกษาดูงาน, หรือติดต่อเครือข่ายวิชาชีพ ทั้งในระดับเขตพื้นที่และระดับประเทศ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, 17 เมษายน 2568)

“...1. สนับสนุนการเรียนรู้ของครูทั้งในระดับรายบุคคลและระดับกลุ่ม

2. จัดเวทีสำหรับการแบ่งปันประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุม PLC, การประชุมเชิงปฏิบัติการ, และวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการสอน

3. ให้ครูมีสิทธิ์เลือกหัวข้อหรือแนวทางพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของตน

4. เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้จากภายนอกโรงเรียน เช่น การศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมเครือข่ายวิชาชีพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, 17 เมษายน 2568)

“...1. เน้นการออกแบบแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกับครูแต่ละคน

2. มุ่งให้การเรียนรู้สอดคล้องกับศักยภาพและความสนใจของครูแต่ละคน

3. ใช้ทรัพยากรในชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ร่วม เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูจากโรงเรียนใกล้เคียง

4. สนับสนุนการศึกษาดูงานแบบกลุ่มย่อยที่ครูสามารถเลือกหัวข้อและกลุ่มเองได้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3, 19 เมษายน 2568)

“...1. แนะนำให้ผู้บริหารจัดวง PLC ที่หลากหลาย ไม่จำกัดเฉพาะระดับชั้นหรือกลุ่มสาระเดียวกัน

2. เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูจากกลุ่มอื่น ๆ อย่างกว้างขวางขึ้น...”

(ครูผู้สอน 1, 11 เมษายน 2568)

“...1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้จากแหล่งภายนอกโรงเรียน เช่น การเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาดูงาน

2. เปิดโอกาสให้ครูได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับมาแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นระบบ

3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ความรู้ไม่หยุดอยู่ที่บุคคลแต่กระจายสู่ทั้งองค์กร...”

(ครูผู้สอน 2, 12 เมษายน 2568)

“...1. ส่งเสริมการเรียนรู้ในบรรยากาศที่ปลอดภัยทางความคิด

2. ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความหลากหลาย

3. เปิดรับข้อเสนอใหม่ ๆ จากครูและบุคลากรในโรงเรียน

4. สนับสนุนให้ครูกล้าทดลองวิธีการสอนที่แตกต่างและสร้างสรรค์

5. ใช้การสะท้อนคิดร่วมกันเพื่อปรับปรุงการสอน แทนการประเมินผลในเชิงลงโทษ...”

(ครูผู้สอน 3, 16 เมษายน 2568)

“...1. แนะนำให้โรงเรียนเปิดรับความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก หน่วยงานที่ควรร่วมมือ เช่น ศูนย์การศึกษานอกระบบ หรือมหาวิทยาลัยในพื้นที่...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 1, 12 เมษายน 2568)

“...1. ขอเสนอให้โรงเรียนพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ของครูในเชิงบูรณาการร่วมกับชุมชน ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การจัดพูดคุยกับผู้ปกครองหรือผู้นำชุมชน...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 2, 12 เมษายน 2568)

“...1. โรงเรียนควรเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู การเรียนรู้ควรครอบคลุมทั้งด้านวิชาการและจิตวิญญาณครู

2. ผู้บริหารควรมีแผนพัฒนาครูในมิติคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กับการพัฒนาทักษะการสอน เป้าหมายเพื่อให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและชุมชน...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 3, 12 เมษายน 2568)

(6) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ควรดำเนินการดังนี้

“...1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และค่านิยมของโรงเรียนเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา

2. ควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นผ่านเวทีประชุมหรือแบบสอบถาม เพื่อสร้างความเข้าใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายร่วมกัน

3. ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ต้องสื่อสารเป้าหมายและค่านิยมร่วมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติจริงในทุกระดับ...” (

ผู้บริหารสถานศึกษา 1, 17 เมษายน 2568)

“...1. ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ใช้กระบวนการระดมความคิดเห็นในที่ประชุม แบบสอบถาม และเวทีแลกเปลี่ยนในรูปแบบหลากหลาย

2. ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการรวบรวมและรวมพลังความคิดของทุกคน

3. เป้าหมายที่กำหนดควรมีความหมายและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย การมีเป้าหมายร่วมที่ชัดเจนจะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, 17 เมษายน 2568)

“...1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกคน ไม่ใช่แค่ฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียว

2. โรงเรียนใช้กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับครูเพื่อระดมความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และค่านิยมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3, 19 เมษายน 2568)

“...1. การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ช่วยให้ครูเข้าใจจุดหมายปลายทางของงานและวิธีช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างชัดเจน

2. การกำหนดค่านิยมและเป้าหมายที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางช่วยให้บุคลากรทุกคนเห็นภาพและทิศทางเดียวกัน...”

(ครูผู้สอน 1, 11 เมษายน 2568)

“...1. การกำหนดภารกิจร่วมกันช่วยลดความรู้สึกลดเดี่ยวของครู เพราะทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันคือพัฒนาผู้เรียนให้ดีที่สุด

2. ควรจัดให้มีการประชุม PLC อย่างสม่ำเสมอในทุกภาคเรียน ในการประชุม PLC ควรวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบช่วยให้ภารกิจการสอนของครูทุกคนสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน...”

(ครูผู้สอน 2, 12 เมษายน 2568)

“...1. ครูควรร่วมเขียนแผนวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของโรงเรียน กระบวนการนี้เป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนแนวคิดกับเพื่อนครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักเรียนในอนาคต...”

(ครูผู้สอน 3, 16 เมษายน 2568)

“...1. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้กรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของกรรมการช่วยสะท้อนความต้องการและมุมมองของชุมชนในการพัฒนานักเรียน

2. ชุมชนต้องการให้การพัฒนานักเรียนมีความชัดเจนและยั่งยืน...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 1, 12 เมษายน 2568)

“...1. โรงเรียนมีการทำงานโดยยึดมั่นค่านิยมร่วม เช่น ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตการมีค่านิยมร่วมช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีขึ้นทั้งสำหรับครูและนักเรียน...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 2, 12 เมษายน 2568)

“...1. การกำหนดค่านิยมและภารกิจของโรงเรียนควรตั้งอยู่บนพื้นฐานศีลธรรมและจิตสำนึกต่อสาธารณะโรงเรียนมีความโดดเด่นในการดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

2. ชุมชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาแนวทางพัฒนาเด็กให้มีคุณธรรมควบคู่กับความรู้ที่ทันสมัยการมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยส่งเสริมให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนทั้งด้านคุณธรรมและความรู้...”

(คณะกรรมการสถานศึกษา 3, 12 เมษายน 2568)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้นำมา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดังนี้

แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย

- (1) โรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็นและร่วมวางแผนอย่างเป็นระบบ
- (2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมควรเป็นกระบวนการที่ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันต่อเป้าหมายของสถานศึกษา
- (3) ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในการสื่อสารเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้ชัดเจน และทำให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน
- (4) กระบวนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วมควรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเวทีประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารแบบสองทาง และการประเมินผลความก้าวหน้า

ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ประกอบด้วย

- (1) โรงเรียนควรจัดระบบบริหารเวลาให้มีพื้นที่สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การประชุม PLC การวิเคราะห์การสอน และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ
- (2) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ เปิดกว้างทางความคิด และเคารพในความเห็นที่หลากหลาย
- (3) ผู้บริหารควรออกแบบโครงสร้างการทำงานที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น มีตารางเวลา กำหนดบทบาทหน้าที่ และจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม
- (4) การจัดโครงสร้างควรมุ่งเน้นการเอื้อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตทางวิชาชีพและเกิดผลต่อคุณภาพผู้เรียน

ด้านภาวะผู้นำร่วม ประกอบด้วย

- (1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงบทบาทผู้นำในบริบทของตนเอง ไม่จำกัดเฉพาะผู้บริหาร
- (2) การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจร่วม ถือเป็นหัวใจของภาวะผู้นำร่วมที่แท้จริง

(3) ผู้บริหารควรแสดงบทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวก ไม่ใช่ผู้ออกคำสั่ง เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

(4) ส่งเสริมการเรียนรู้ในหมู่คณะผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การนิเทศแบบเสริมพลัง และการยอมรับในความคิดที่หลากหลาย

ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ประกอบด้วย

(1) โรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายและแผนงานร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

(2) การมีเป้าหมายร่วมทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ควรส่งเสริมวัฒนธรรมของทีมที่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนกัน และร่วมกันแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์

(4) การจัดทีม PLC อย่างมีระบบ และการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามความถนัดของสมาชิก ช่วยให้งานเกิดประสิทธิผลและสมดุล

ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ประกอบด้วย

(1) ส่งเสริมให้สถานศึกษาลดแนวคิดแบบระบบราชการที่เน้นลำดับชั้นและความเป็นทางการเกินจำเป็น และหันมาเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นมิตรในเชิงวิชาชีพ

(2) บริบทของโรงเรียนควรเอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมแห่งความเข้าใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

(3) ผู้บริหารควรมีบทบาทในการเป็นผู้ประสานงานที่ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร และชุมชน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในด้านวิชาการและความรู้สึกผูกพัน

(4) บุคลากรทุกคนได้รับการสนับสนุนให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาใช้ร่วมกันในการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

(1) โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น วง PLC การอบรมภายใน และการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(2) สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้ครูกล้าเสนอความคิด ทดลองนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยไม่กลัวการถูกตัดสิน

(3) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เพื่อเลือกแนวทางการเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ

(4) เปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมภายนอก เช่น การศึกษาดูงานหรือเข้าเครือข่ายวิชาชีพ เพื่อขยายมุมมองและเติมแรงบันดาลใจใหม่ ๆ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการศึกษาแนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ซึ่งเน้นลักษณะข้อมูลจากหลายแหล่ง (Multiple Data Sources) โดยการศึกษาเอกสารเชิงวิชาการ (Documentary Study) ร่วมกับการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) ผลการศึกษาเอกสารเชิงวิชาการ (Documentary Study) ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลักของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องจากนั้น มาสังเคราะห์ให้ได้องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน 3) การมีภาวะผู้นำร่วม 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 5) การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร 6) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

2) ผลการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) เพื่อหาข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการศึกษาแนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปี การศึกษา 2567 มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 68 คน ครูผู้สอน จำนวน 412 คน รวมทั้งสิ้น 480 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 1 ปี การศึกษา 2567 จำนวน 214 คน ได้มาจากการเปิดตารางเครือข่ายและมอร์
แกน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มตามเขตอำเภอและทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่ม
ตัวอย่าง ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้



(1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับ มาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.12)

(2) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.93$, S.D. = 0.05)

(3) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน เป็นลำดับที่ 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร เป็นลำดับที่ 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม เป็นลำดับที่ 3 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นลำดับที่ 4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เป็นลำดับที่ 5 และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นลำดับที่ 6

5.1.2 ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ชื่อของแนวทาง (2) หลักการและความสำคัญของแนวทาง (3) วัตถุประสงค์ของแนวทาง (4) องค์ประกอบของแนวทางโดยองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การมีภาวะผู้นำร่วม 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 5) การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร 6) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (5) วิธีการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย 24 วิธีการดำเนินงาน 70 กิจกรรมหรือวิธีการปฏิบัติและ (6) เงื่อนไขความสำเร็จ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.12) แสดงให้เห็นว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานตามแนวทางของ PLC อย่างเข้มแข็งและมีระบบ ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนโครงสร้าง และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับสุรตนา เครือชาลี (2562) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และสะไบทิพ อุปละ (2564) โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีผลการวิจัยว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงาน PLC โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยในกรณีของสุรตนา เครือชาลี พบว่าผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีทัศนคติและการมีส่วนร่วมใน PLC อยู่ในระดับสูง ขณะที่สะไบทิพ อุปละ เน้นย้ำถึงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการตามหลักการ POLC โดยเฉพาะในขั้นตอนการวางแผนที่ชัดเจน มีระบบติดตามประเมินผล และสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นทางการ อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของขวัญจิรา แต่งทอง (2565) ซึ่งศึกษาระดับปัญหาในการดำเนินงาน PLC กลับพบว่า โดยภาพรวมสถานศึกษาประสบปัญหาในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการขาดการกำกับติดตามจากผู้บริหาร ความไม่เข้าใจของครูต่อกระบวนการ PLC ที่ถูกต้อง และภาระงานที่มากของครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องจัดการเรียนการสอนแบบรวมชั้น ปัญหาเหล่านี้ทำให้ครูจำนวนมากไม่สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรม PLC ได้อย่างแท้จริง และลดทอนบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา แม้จะอยู่ในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเช่นเดียวกัน แต่ข้อค้นพบที่แตกต่างนี้ สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของภาวะผู้นำ การสนับสนุนเชิงระบบ และวัฒนธรรมการบริหารจัดการในแต่ละพื้นที่ ที่มีผลต่อความสำเร็จหรืออุปสรรคของการดำเนินงาน PLC กล่าวคือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีการขับเคลื่อนที่เน้นความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของครูทุกระดับ และระบบสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม สามารถสรุปได้ว่า แม้ PLC จะได้รับการส่งเสริมในระดับนโยบายและมีหลักการเดียวกันในระดับประเทศ แต่ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานในแต่ละพื้นที่ยังขึ้นอยู่กับความพร้อมของบริบทภายในโรงเรียน ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ และการสนับสนุนเชิงนโยบายจากผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างแท้จริง

2) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าลำดับที่ 1 คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การสะท้อนคิด และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างต่อเนื่องในรูปแบบของการทำงานเชิงทีม ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชา คณาใจ (2566) ซึ่งศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรม PLC ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่า ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นเดียวกัน โดยชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมให้ครูมีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารในการร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหาในการเรียนของนักเรียน มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างในการทำงาน และมีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในด้านการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ เป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญของความสำเร็จของ PLC และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร จำปาเทศ (2565) ซึ่งพบว่า ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริงของครู การสะท้อนคิดร่วมกัน และการร่วมมือช่วยเหลือระหว่างทีมครู ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนา PLC อย่างแท้จริง สามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญสูงสุดของการดำเนินงาน PLC ในทุกบริบทการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในเขตเมือง โรงเรียนขนาดเล็ก หรือโรงเรียนในภูมิภาค ซึ่งล้วนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ การสะท้อนคิด การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และบรรยากาศแห่งความร่วมมือในเชิงวิชาชีพเป็นหลัก

3) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยความต้องการจำเป็น ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน เป็นลำดับที่ 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร เป็นลำดับที่ 2 ด้านภาวะผู้นำร่วม เป็นลำดับที่ 3 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นลำดับที่ 4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เป็นลำดับที่ 5 และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นสำคัญที่โรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ในการสร้างความเข้มแข็งทางระบบเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทั้งบุคลากร งบประมาณ และเวลา ระบบสนับสนุนที่ดีควรประกอบด้วยการจัดตารางเวลาที่เหมาะสมสำหรับกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดหาสื่อและแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ผลการวิจัยสะท้อนว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็กยังมีความต้องการให้มีการสนับสนุนระบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างจริงจังในระดับนโยบาย เพื่อช่วยคลี่คลายข้อจำกัดที่เผชิญอยู่ในระดับพื้นที่ การมีโครงสร้างสนับสนุนไม่เพียงเป็นกลไกของการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่น ความเป็นธรรม และแรงจูงใจแก่ครูในการร่วมมือกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ในทางตรงกันข้าม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นความต้องการจำเป็นที่อยู่ในลำดับสุดท้าย แม้จะเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในเชิงอุดมการณ์และแนวคิด แต่กลับพบว่ามีความต้องการต่ำที่สุดในภาพรวม ซึ่งอาจสะท้อนว่า โรงเรียนส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองมีวิสัยทัศน์ร่วมอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ทั้งจากแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา หรือจากการกำหนดเป้าหมายตามนโยบายต้นสังกัด อย่างไรก็ตาม ในมิติของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การมีวิสัยทัศน์ร่วมไม่ควรเป็นเพียงเอกสารที่กำหนดขึ้นเท่านั้น หากแต่ต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกระดับ ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกเป็นเจ้าของและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง วิสัยทัศน์ร่วมยังเป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องโดยตรงกับหลักการของการบริหารจัดการศึกษาสมัยใหม่ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการมีส่วนร่วม การกำหนดเป้าหมายร่วม และการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาทักษะของผู้เรียนให้พร้อมเผชิญโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การละเลยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในระดับโรงเรียน อาจทำให้การดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขาดทิศทางและไม่บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง กล่าวโดยสรุป ความต้องการจำเป็นทั้งสองด้านนี้ ชี้ให้เห็นว่า การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำเป็นต้องเริ่มจากการจัดระบบสนับสนุนที่ชัดเจนและยืดหยุ่นควบคู่ไปกับการปลูกฝังของวิสัยทัศน์ร่วมในองค์กรอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อสร้างรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–

2580 และยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความเท่าเทียม ยั่งยืน และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง

4) แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ชื่อของแนวทาง (2) หลักการและความสำคัญของแนวทาง (3) วัตถุประสงค์ของแนวทาง (4) องค์ประกอบของแนวทางโดยองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การมีภาวะผู้นำร่วม 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 5) การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร 6) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (5) วิธีการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย 24 วิธีการดำเนินงาน 70 กิจกรรมหรือวิธีการปฏิบัติและ (6) เงื่อนไขความสำเร็จ



(1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม พบว่าประกอบด้วย 4 วิธีดำเนินงาน และ 12 กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ โดยมีวิธีดำเนินงาน ดังนี้ กำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ โรงเรียนสามารถจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน อีกทั้งควรจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาโรงเรียนที่มีผู้แทนจากทุกกลุ่มงาน เพื่อให้ข้อเสนอแนะครอบคลุมบริบทอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งนำเครื่องมือที่เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม มาใช้เป็นฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมควรดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม เช่น การจัดเวทีประชาคมทางการศึกษาในระดับโรงเรียน ซึ่งเปิดพื้นที่ให้ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนท้องถิ่น ได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อทิศทางของโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียน และนำผลมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อสังเคราะห์เป็นแนวทางที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน ทั้งนี้ ควรสื่อสารผลการจัดทำวิสัยทัศน์ในรูปแบบที่เข้าถึงง่าย เช่น Infographic สื่อมัลติมีเดีย หรือป้ายประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจร่วมในระดับองค์กรรวม ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยสื่อสารเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรผ่านเวทีปฐมนิเทศประจำปี การประชุมครูประจำเดือน หรือช่องทางภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถซักถาม แสดงความคิดเห็น และมีบทบาทในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเชิงนโยบายอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อมั่น และการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมขององค์กร จะยิ่งเสริมสร้างพลังในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ กระบวนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วมควรมีความต่อเนื่อง โดยพัฒนาโครงการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างมีระบบ โดยใช้เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ชัดเจน และจัดประชุมเพื่อติดตามและสะท้อนผลเป็นระยะ เช่น รายไตรมาส ควบคู่กับการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเปิดพื้นที่ให้ครูได้ถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีตามเป้าหมายร่วม ทั้งยังควรนำผลการประเมินจากบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในแต่ละช่วงเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

(2) ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่าประกอบด้วย 4 วิธีดำเนินงาน และ 12 กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ โดยมีวิธีดำเนินงาน ดังนี้ จัดระบบบริหารเวลาภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนสามารถกำหนดตารางเวลาการประชุม PLC อย่างเป็นระบบภายในปฏิทินวิชาการ เช่น การประชุมสัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรืออย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรจัดเวลาเรียนของครูให้มีช่องว่างอย่างเหมาะสมสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยไม่กระทบภาระงานหลัก พร้อมทั้งพัฒนาแผนการประชุม PLC รายปี โดยกำหนดหัวข้อที่ชัดเจน เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาสื่อวัตกรรม และการสะท้อนผลการสอน เพื่อสร้างกรอบแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีจุดหมาย ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เปิดกว้างทางความคิด และเคารพความคิดเห็นที่หลากหลาย โดยสามารถดำเนินการผ่านกิจกรรมเสวนาทางวิชาการ เพื่อเปิดพื้นที่ให้ครูทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีและเท่าเทียม ส่งเสริมแนวปฏิบัติภายใต้หลักการ ไม่มีถูกหรือผิด โดยเฉพาะในกระบวนการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ เพื่อเปิดใจรับแนวคิดใหม่และพัฒนาต่อยอดวิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละบริบท พร้อมทั้งพัฒนาค่านิยมองค์กรร่วมที่เน้นการเคารพซึ่งกันและกัน เช่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้าง Soft Skills ด้านการสื่อสารเชิงบวก และการทำงานร่วมกันในเชิงสร้างสรรค์ ในด้านโครงสร้างการทำงาน ผู้บริหารควรออกแบบระบบที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดตั้งคณะทำงาน PLC แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับชั้น พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน ได้แก่ หัวหน้าทีม ผู้ประสานงาน ผู้จัดการความรู้ และผู้บันทึกผลการดำเนินงาน ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ค่าหนังสือวิชาการ อุปกรณ์การเรียนรู้ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ อีกทั้งยังควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์ความรู้ เช่น การใช้ Google Classroom, Line Group หรือ Microsoft Teams เพื่อการจัดเก็บเอกสาร แชนแนลการเรียนรู้ และนัดหมายกิจกรรมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดโครงสร้างควรมุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยควรวางแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมโครงการพี่เลี้ยงทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูรุ่นใหม่สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูรุ่นพี่ และเติบโตทางวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ พร้อมทั้งดำเนินการประเมินผลกิจกรรม PLC อย่างต่อเนื่อง โดยใช้เกณฑ์คุณภาพทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์ เช่น ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความพึงพอใจของผู้เรียน อันเป็นกลไกที่สะท้อนความสำเร็จของโครงสร้างสนับสนุน PLC อย่างแท้จริง

(3) ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม พบว่าประกอบด้วย 4 วิธีดำเนินงาน และ 11 กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ โดยมีวิธีดำเนินงาน ดังนี้ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงบทบาทผู้นำในบริบทของตนเอง ไม่จำกัดเฉพาะผู้บริหาร โดยอาจดำเนินการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนในฐานะผู้นำ เช่น การจัดกิจกรรม ผู้นำในบทบาทของตน ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอแนวคิดหรือกิจกรรมตามความถนัด เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในบทบาทความเป็นผู้นำเชิงวิชาชีพ รวมถึงการจัดนิทรรศการแสดงผลงานครูทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม เพื่อยกย่องและเป็นต้นแบบของความเป็นผู้นำอย่างเป็นรูปธรรมในโรงเรียน นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจร่วม ถือเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำร่วมอย่างแท้จริง โรงเรียนจึงควรจัดประชุมเชิงวางแผนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูทุกคน เปิดพื้นที่ให้เสนอแนวทางและข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายร่วมขององค์กร ตลอดจนการระดมความคิดเห็นจากครูในกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบาย และการจัดตั้งคณะกรรมการย่อยหรือทีมปฏิบัติการเฉพาะด้าน เช่น กลุ่มวิชาการ กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ครูมีบทบาทโดยตรงในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน สำหรับบทบาทของผู้บริหาร ควรเปลี่ยนจากการเป็น ผู้สั่งการ มาเป็น ผู้อำนวยความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ PLC ที่ให้ครูเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผู้บริหารทำหน้าที่สนับสนุนอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น การเปิดโต๊ะรับฟังความคิดเห็นของครูแบบไม่เป็นทางการในแต่ละเดือน เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างเป็นมิตร และสนับสนุนการใช้กระบวนการโค้ชชิ่งแทนการประเมินแบบควบคุม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจในการพัฒนางานของครู สุดท้าย โรงเรียนควรส่งเสริมการเรียนรู้ในหมู่คณะอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ภายในกลุ่มสาระวิชา เพื่อสะท้อนแนวทางการจัดการเรียนรู้ ร่วมรับฟังและต่อยอดความคิดของเพื่อนร่วมวิชาชีพ การนิเทศควรเน้นไปที่การเสริมจุดแข็งและการแนะนำอย่างสร้างสรรค์ มากกว่าการควบคุม พร้อมทั้งส่งเสริมการประชุมที่เปิดกว้างให้ยอมรับในความหลากหลายของความคิดเห็น ซึ่งจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมแห่งความเข้าใจเคารพในความแตกต่าง และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนสามารถแสดงบทบาทผู้นำของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

(4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ พบว่าประกอบด้วย 4 วิธีดำเนินงาน และ 12 กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ โดยมีวิธีดำเนินงาน ดังนี้ กำหนดเป้าหมายและแผนงานร่วมกัน โดยส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างจริงจังผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นเวทีให้บุคลากรได้ร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติงานรายปีอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ โรงเรียนอาจจัดทำ แผนกลยุทธ์ฉบับครุร่วมคิด โดยเปิดโอกาสให้กลุ่มสาระต่าง ๆ นำเสนอเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานตามบทบาทของตนเอง ซึ่งจะถูกรวบรวมเป็นแผนแม่บทของโรงเรียน และเพื่อให้เกิดการออกแบบแผนที่ครอบคลุมบริบททุกระดับชั้น โรงเรียนควรตั้งคณะกรรมการพัฒนาแผนงานร่วม ซึ่งประกอบด้วยครูตัวแทนจากทุกระดับ เพื่อสร้างความเชื่อมโยงที่กลมกลืนและสอดคล้องกับสภาพจริงขององค์กร การมีเป้าหมายร่วมในลักษณะนี้ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรม เป้าหมายของเรา เพื่อให้กลุ่มครูได้นำเสนอเป้าหมายเฉพาะกลุ่ม และเชื่อมโยงกับเป้าหมายใหญ่ของสถานศึกษา อีกทั้งยังควรจัดนิทรรศการแสดงผลจากการดำเนินงานตามแผนงานร่วม เพื่อเป็นการสื่อสารความสำเร็จที่เกิดจากความร่วมมือกันอย่างแท้จริง พร้อมกันนี้การประชาสัมพันธ์เป้าหมายผ่านสื่อภายใน เช่น บอร์ดแสดงวิสัยทัศน์ จดหมายข่าว หรือช่องทางออนไลน์ของโรงเรียน จะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน ในขณะเดียวกัน การสร้างวัฒนธรรมของทีมที่เน้นความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ต้องได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนควรจัดกิจกรรมวงสนทนาเป็นระยะ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนมุมมอง ประสบการณ์ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในบรรยากาศที่ปลอดภัย เชิงบวก และเคารพซึ่งกันและกัน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมวัฒนธรรมของการให้ผลตอบแทนเชิงสร้างสรรค์ โดยเน้นการชื่นชมความพยายามของเพื่อนร่วมงานมากกว่าการตำหนิ นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระ เช่น โครงการวิชาการหรือกิจกรรมวันวิชาการ จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ในเชิงทีมที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น สำหรับโครงสร้างของทีม PLC นั้น ควรมีการจัดกลุ่มอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความถนัดหรือความเชี่ยวชาญของครูแต่ละคน เพื่อให้สามารถมอบหมายบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ทั้งนี้ การแต่งตั้งครูที่มีศักยภาพสูงให้เป็น ครูแกนนำ PLC หรือ ครูพี่เลี้ยง ภายในกลุ่ม จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ โรงเรียนควรจัดทำแผนปฏิบัติงานกลุ่ม PLC อย่างชัดเจน โดยระบุวัตถุประสงค์ รายชื่อสมาชิก บทบาทหน้าที่ และระยะเวลาดำเนินงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานเป็นไปอย่างมีระบบ และบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพครูร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

(5) การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร พบว่าประกอบด้วย 4 วิธีดำเนินงาน และ 12 กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ โดยมีวิธีดำเนินงาน ดังนี้ ส่งเสริมให้สถานศึกษาลดแนวคิดแบบระบบราชการที่เน้นลำดับชั้น และความเป็นทางการเกินจำเป็น ถือเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรในเชิงวิชาชีพ โรงเรียนจึงควรปรับรูปแบบการประชุมภายในให้มีลักษณะเป็นวงสนทนามากกว่าการบรรยายเชิงทางการ ซึ่งจะเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและเป็นกันเอง นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การพูดคุยช่วงเช้าก่อนเริ่มงาน เพื่อสร้างความผ่อนคลาย ความใกล้ชิด และลดช่องว่างในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร อีกทั้งการปรับรูปแบบการสื่อสารภายในให้มีลักษณะที่กระชับ เป็นมิตร และเปิดกว้างต่อการโต้ตอบ เช่น การใช้กลุ่มไลน์ที่เปิดพื้นที่ให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี ก็เป็นอีกวิธีที่ช่วยลดความตึงตัวของระบบราชการ ขณะเดียวกันยังคงความเหมาะสมในเชิงวิชาชีพได้อย่างสมดุล ในด้านของบรรยากาศที่เอื้อต่อความเข้าใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในด้านวิชาการและด้านจิตใจ โดยการดำเนินโครงการ เพื่อนครูคู่คิด ซึ่งจับคู่ครูจากต่างกลุ่มสาระเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานและช่วยเหลือกันในการจัดการเรียนรู้ และควรจัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ในรูปแบบกลุ่มย่อย เช่น กิจกรรมวันเกิดหมู่ หรือกิจกรรมดูแลสุขภาพร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความใส่ใจและความสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตรในองค์กรอย่างยั่งยืน บทบาทของผู้บริหารควรเปลี่ยนจากผู้ควบคุมเป็นผู้ประสานงาน ที่ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างหลากหลาย โดยควรจัดประชุมร่วมระหว่างครูและผู้นำชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปิดเวทีแลกเปลี่ยนแนวคิดและร่วมกันพัฒนาโรงเรียนจากหลากหลายมิติ อีกทั้งควรพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับโรงเรียนใกล้เคียงในระดับตำบลหรือกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ในเขตพัฒนาคุณภาพการศึกษาเดียวกัน เพื่อร่วมกันดำเนินกิจกรรมทางวิชาการ ตลอดจนพัฒนาครูในลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ครูได้ลงพื้นที่และเรียนรู้ร่วมกับปราชญ์ท้องถิ่น ยังเป็นการเชื่อมโยงความรู้ในห้องเรียนกับภูมิปัญญาชุมชน อันเป็นการสร้างความผูกพันทั้งในมิติทางวิชาการและมิติของจิตใจระหว่างครู ชุมชน และโรงเรียน สุดท้าย การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถือเป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นประชาธิปไตย โรงเรียนควรจัดตั้งกล่องรับข้อเสนอแนะทั้งในรูปแบบกายภาพและออนไลน์ เพื่อเปิดพื้นที่ให้ครูสามารถเสนอแนะแนวทางการพัฒนาโดยไม่ระบุด่วน ลดความวิตกกังวลในการแสดงออก พร้อมจัดประชุมกลุ่มย่อยที่มีผู้อำนวยการสนทนา เพื่อดูแลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมทั่วถึง และเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในระบบการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรนำข้อเสนอแนะเหล่านั้นเข้าสู่การประชุมระดับบริหาร พร้อมรายงานผลการพิจารณาและการดำเนินงานให้บุคลากรทราบอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในเชิงนโยบายอย่างแท้จริง

(6) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าประกอบด้วย 4 วิธีดำเนินงาน และ 12 กิจกรรม/วิธีปฏิบัติ โดยมีวิธีดำเนินงาน ดังนี้ จัดระบบกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ เช่น การดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดหัวข้อการเรียนรู้ที่ชัดเจนในแต่ละครั้ง เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ซึ่งควรดำเนินอย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง ควบคู่กับการจัดอบรมภายในโรงเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละหนึ่งครั้ง โดยเชิญครูต้นแบบหรือวิทยากรภายในมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และถ่ายทอดความรู้ เพื่อยกระดับแนวทางการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน นอกจากนี้ การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังจากการจัดกิจกรรมพิเศษหรือการประเมินผลการเรียน ก็เป็นอีกเวทีหนึ่งที่ส่งเสริมให้ครูได้สะท้อนแนวปฏิบัติที่ดีและร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ในด้านการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูกล้าแสดงออก ทดลองนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกตัดสิน โดยให้ครูได้ทดลองแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามความสนใจ และนำเสนอผลลัพธ์เหล่านั้นภายในวง PLC เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและข้อผิดพลาดร่วมกัน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่ากับความกล้าคิด กล้าลอง กล้าพูด โดยไม่ใช้การตัดสินหรือวิพากษ์วิจารณ์เชิงลบ แต่เน้นการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ และการยอมรับความคิดที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งควรปลูกฝังการสะท้อนตนเองในครูทุกคน เพื่อให้เกิดการพัฒนาเชิงลึกจากภายในบนพื้นฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวางระบบพัฒนาตนเองของครู ควรดำเนินผ่านแผนพัฒนารายบุคคลที่ชัดเจน โดยโรงเรียนควรกำหนดให้ครูทุกคนจัดทำแผนพัฒนาตนเองประจำปี และให้นำเสนอแผนดังกล่าวแก่หัวหน้ากลุ่มสาระหรือผู้บริหาร เพื่อรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและเป้าหมายของสถานศึกษา จากนั้นควรมีการแลกเปลี่ยนเทคนิค แนวคิด หรือความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองระหว่างครู เพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ร่วมกัน และในขณะเดียวกัน ควรบูรณาการแผนพัฒนารายบุคคลนี้เข้ากับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของครู เพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพมีความต่อเนื่อง และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในเชิงวิชาการ สุดท้าย โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมภายนอก เช่น การศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบ หรือเข้าร่วมเครือข่ายวิชาชีพในระดับเขตและระดับประเทศ โดยควรมีการจัดสรรงบประมาณภายใน หรือของบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถขยายมุมมอง เพิ่มพูนแรงบันดาลใจ และนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน อีกทั้งควรมีระบบถ่ายทอดบทเรียนหลังการศึกษาดูงาน โดยให้ครูผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำแนวคิด นวัตกรรม หรือเทคนิคที่ได้รับกลับมาแบ่งปันกับคณะครูในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมได้อย่างยั่งยืน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) ระดับกระทรวงศึกษาธิการ

1.1 กำหนดนโยบายส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นวาระแห่งชาติของโรงเรียนขนาดเล็ก กระทรวงศึกษาธิการควรประกาศให้การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นนโยบายสำคัญที่ต้องดำเนินการในทุกสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร เพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพครูเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.2 พัฒนาแนวทางสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรสำหรับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรกำหนดงบประมาณเฉพาะกิจที่โรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น งบสำหรับจัดประชุมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับโรงเรียน ตำบล หรือกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน เพื่อแก้ปัญหา ด้านงบประมาณและสร้างแรงจูงใจให้ครูเข้าร่วมกิจกรรม

1.3 กำหนดกรอบนโยบายการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอย่างเป็นระบบ มีแนวทางกำกับ และเชื่อมโยงกับเป้าหมายของแผนพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(2) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 สร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพระดับเขตพื้นที่การศึกษา จัดตั้งศูนย์หรือกลุ่มแกนนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละกลุ่มโรงเรียน เพื่อเป็นพี่เลี้ยง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นระบบภายในเขตพื้นที่

2.2 กำหนดแนวทางกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดทำเกณฑ์และระบบการติดตามประเมินที่ไม่เป็นภาระครู แต่สะท้อนผลการพัฒนาอย่างแท้จริง เช่น การประเมินความร่วมมือ ความต่อเนื่อง และผลลัพธ์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

2.3 จัดอบรมพัฒนาผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และครูต้นแบบที่มีศักยภาพด้านภาวะผู้นำร่วม ให้สามารถขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพภายในโรงเรียนของตน

(3) ระดับสถานศึกษา

3.1 จัดโครงสร้างสนับสนุนการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน เช่น การกำหนดตารางประชุมประจำเดือน การแบ่งกลุ่มครูตามระดับชั้นหรือกลุ่มสาระ เพื่อสร้างวงเรียนรู้ย่อยที่มีประสิทธิภาพ และไม่เพิ่มภาระครูเกินไป

3.2 ส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมในหมู่ครู สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีบทบาทในการเป็นผู้นำการเรียนรู้ของตนเอง เช่น การผลักดันเป็นผู้นำวง PLC การจัดนิทรรศการผลการเรียนรู้ หรือเวทีแลกเปลี่ยนอย่างไม่เป็นทางการ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับ มาก ดังนั้นจึงควรส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5.3.2.2 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความคาดหวังให้มีการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนา

5.3.2.3 จากผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านภาวะผู้นำร่วม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพัฒนา

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1 จากการศึกษาพบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ด้านการมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชน เพราะมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 จึงเป็นด้านที่น่าสนใจในการศึกษาพัฒนาและทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อหาแนวทางหรือรูปแบบในการพัฒนา

5.3.3.2 ควรมีการศึกษาเชิงสำรวจโดยนำแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง และนำมาประเมิน พัฒนาปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

5.3.3.3 ควรมีการวิจัยเพื่อต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนา
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในครั้งต่อไปควรขยายผล การศึกษา
ให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้างมากยิ่งขึ้น เช่น ผู้ปกครององค์กรภายนอก หรือ ผู้มีส่วนได้
ส่วนเสียกลุ่มอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อยกระดับในด้านผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของผู้เรียน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ปันแก้ว, พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์, มิตรภาณี พุ่มกล่อม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ขยายโอกาสในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากาญจนบุรี เขต 1. Journal of Roi Kaensarn Academi. 6(9), 51-68.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กาญจนา วันเสน, นิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). การศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา. 18(81),
- กุลธิดา ทุ่งคาโน. (2561). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. วารสารวิจัยรำไพพรรณี. 12(1), 83-88.
- ขวัญจิรา แดงทอง. (2565). การศึกษาปัญหาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- คณิต พอจิต, ชัชภูมิ สีชมภู, พิมพกา ธรรมสิทธิ์. (2567). แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 7(5), 282-289.

- จิราพร จำปาเทศ. (2565). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จิระศักดิ์ เหมบุรุษ, วันทนา อมตาริยกุล. (2564). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 8(3), 352-366.
- จิรัชญ์พัฒน์ ใจเมือง. (2563). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. 31(2), 6-13.
- จุรีรัตน์ เสนาะกรณ. (2562). กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในยุคประเทศไทย 4.0. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 30(1), 17-22.
- ฉันทนา ภูมมา, สมศักดิ์ บุญปู, ระวีง เรืองสังข์. (2564). สภาพปัจจุบันและปัญหาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. 8(3), 247-255.
- ฉันทนา ภูมมา. (2563). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักกัลยาณมิตรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชยางกูร ข่อยน, อัฐพล อินตะเสนา. (2564). แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 5(4), 13-18.
- ชูชาติ แปลงล้วน. (2563). กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 5(8), 228-245.

- ณิภาพร สินทร์, วานิช ประเสริฐพร. (2563). แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *Journal of Buddhist Education and Research :JBER*. 6(2), 31-35.
- ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ, ปริญญา มีสุข, อังค์วรา วงษ์รักษา. กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในประเทศไทยและต่างประเทศ. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*. 8(1), 192-196.
- ธนภูมิ มะลิกุล, พูนชัย ยาวีราข, ไพโรภ รัตนะชวงค์. (2564). แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนว้าวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. *วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*. 7(2), 183-197.
- ธนาพล บัวคำโคตร, ไพบุลย์ ลีम्मณี. (2563). แนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 7(8), 90-103.
- ธิดาภรณ์ กำนันตน, มาริษา อนันทรารวัน, โชติ บดีรัฐ. (2563). PLCชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การพัฒนาวิชาชีพชุมชนอย่างยั่งยืน. *Journal of Modern Learning Development*. 5(4), 160-172.
- ธิปไตย จันทะพล. (2564). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีการควมรวมสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- นิตดา เปี่ยมพีชนะ. (2564). แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *Journal of Buddhist Education and Research :JBER*. 7(2), 20-31.

ปราณี นาคทอง. (2565). กลยุทธ์การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรทิพย์ รอดพลอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

พิลัษพร ดอกมะขาม. (2561). แนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กตามแนวคิด
การศึกษาไทย 4.0 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มจรุส ผุดผ่อง, กาญจน์ เรืองมนตรี. (2563). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์. 7(6), 261-269.

เยาวลักษณ์ เกิดซ้ำ, ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 18(2), 108-116.

รจนา บุญลพ, กาญจนา ภัทราวิวัฒน์. (2563). บทบาทของค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมในชุมชนการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน. วารสารการวัดผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 26(1), 3-15.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2564). ผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(PLC). วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต. 21(1), 17-23.

- ลีลาวดี รอดแล้ว, พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์, วจี ปัญญาโส. แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi. 6(7), 34-45.
- วัชรพร แสงสว่าง, กาญจน์ เรืองมนตรี. (2563). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 7(9), 330-342.
- ศิริวรรณ อรุณปรีย์. (2565). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานสำหรับครูโรงเรียนบ้านสันโค้ง(เชิงทรายจตุรราษฎร์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ. 7(12), 605-614.
- ศุณิสสา ทดลา. (2566). โรงเรียนขนาดเล็ก: ปัญหาหรือโอกาสของการจัดการศึกษา. ครุศาสตร์สาร. 17(2), 45-53.
- ศุภพาพิศย์ เปรมียะวงศา, วิฑูล ทาชา. การรวมพลังเพื่อพัฒนาทักษะการสอนศตวรรษที่ 21: กรณีของโรงเรียนเทศบาลบ้านสามเหลี่ยม. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 21(3), 205-211.
- ศุภวิชญ์ ดิษเจริญ. (2562). รูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. 7(3), 347-357.
- ศักดิ์ชาย กมขุนทด. (2566). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนอนุบาลวังไทร. วารสารพิบูล. 21(1), 147-187.
- สรเรณีย์ ตาแก้ว. (2566). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในประเด็นการวัดและประเมินผลทางการศึกษา. วารสารการทดสอบและการประเมินทางการศึกษาระดับชาติ. 4(1), 1-12.
- สรคุปต์ บุญเกษม, สันติศักดิ์ กองสุทธิใจ, วินัย รังสินันท์. (2560). ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 11(1), 217-230.

- สไบทิพ อุปละ, พูนชัย ยาวีราข, สุวดี อุปปินใจ. (2565). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์15(เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาท) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. 7(1), 106-119.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สันติ สีลา, วิเชียร รุ้ยนยง. (2564). แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 11(2), 29-43.
- สุพิชา คณาโจิต. (2566). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 21. . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุภักจิรา อ่อนสัมฤทธิ์. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุรัตนา เครือชาลี. (2562). สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- อรอุมา แกวพล. (2563). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 5(12), 137-148.

อาริตา สาสีงาม, ทรงเดช สอนใจ, วสันต์ชัย กากแก้ว. (2566). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสุรินทร์. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์. 8(2), 335-341.

อิสระ ออมอด, กรองทิพย์ นาควิเชตร, วิภาส ทองสุทธิ. (2567). แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วารสาร เสี่ยงธรรมจากมหายาน. 10(1), 181-188.

อำนวย นวลจันทร์. (2561). กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

อำนาท เหลื่อนน้อย. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์. 19(3), 159-165.

Argyris, C. & D.A. Schon. (1991). Participatory Action Research and Action Science. In Participatory Action Research. By Whyte, W.F., Ed. pp. 85 -94. California : Sage.

Argyris, C., & Schon, D. (1978). Organisational learning : A theory of action perspective. Reading, Mass : Addison Wesley.

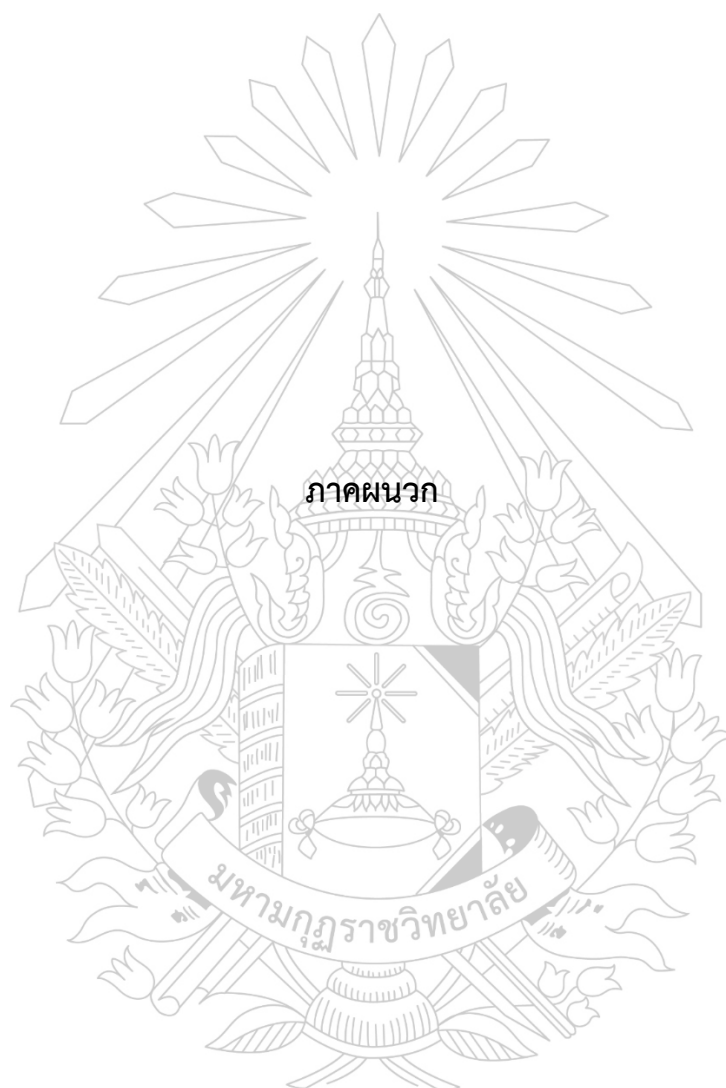
Bolam, R. & others. (2005). Creating and sustaining effective professional learning communities. London : University of Bristol.

Bulkley, K. E. and Hicks, J. (2005). Managing Community: Professional Community in Charter Schools operated by Educational Management Organization. Educational Administration Quarterly, 41(2):306-348.

Cibulka, J., and Nakayama, M. (2000). Practitioner's guide to learning communities.

DuFour, R. (2004). What is a professional learning community. Educational Leadership, 63(8):6-11.

- DuFour, R. & Eaker, R. (1998). Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement. Bloomington, IN : Solution. Education Service.
- DuFour, R., Eaker, R. & Many, T. (2006). Learning by Doing. A Handbook for professional learning communities at work. Bloomington, IN : Solution Tree.
- Feger, S. and Arruda, E. (2008). Professional Learning Communities : Key Themes from the Literature. Brown University. Spring
- McLaughlin, M. W. & Talbert, J. E. (2006). Building school based teacher learning communities : Professional strategies to improve student achievement. New York : Teachers College Press.
- Mitchell, C. & Sackney, L. (2000). Profound Improvement : Building Capacity for A Learning Community. Lisse : Swets & Zeitlinger.
- Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Doubleday.
- Sergiovanni, T. (1994). Building community in schools. San Francisco, CA : Jossey Bass.
- Sergiovanni, T. (1998). Sergiovanni's Learning Community. International Journal of Leadership in Education, 1(1):37-44



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ทำการวิจัย

1. ดร.ฤทธวัธ พินิจนีก

การศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล

2. ดร.สุจิตรา ไชโยแสง

การศึกษา	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนเชียงกลมวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3. นางรัตนภรณ์ พินิจนีก

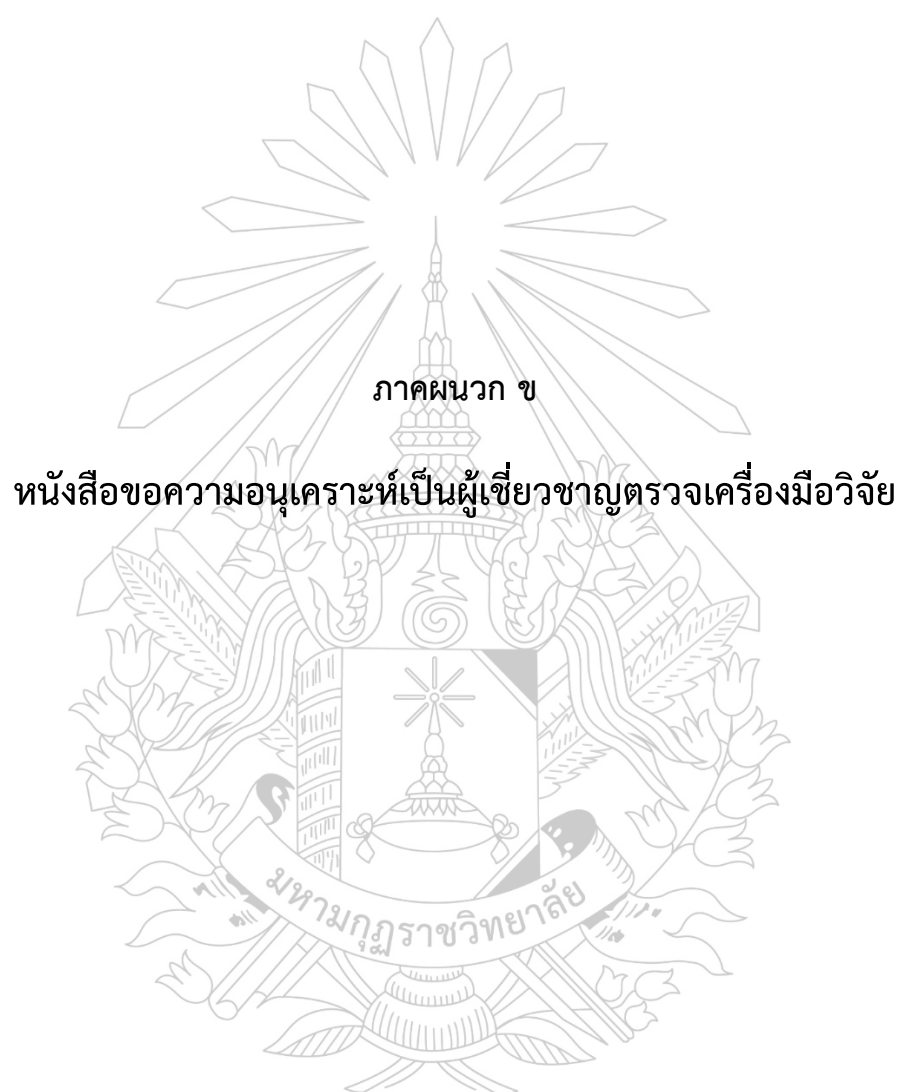
การศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านน้ำพร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1)

4. ผศ.ดร.วิชณพงษ์ ศรีจันทร์

การศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตศรีล้านช้าง)

5. นางรัชดา สืบผาง

การศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนชุมชนบ้านเชียงกลม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๓๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ฤตธวัช พินิจนิก ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ศธจ.เลย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม โทร. ๐๖๒๑๙๗๑๗๙๔

ที่ อว ๗๙๑๓๘/ว๑๓๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.สุจิตรา ไชโยแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงกลมวิทยา

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชिरเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๓๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางรัชฎา สืบผาง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านเชียงกลม

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๓๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวสุวิมล ศรียงค์ ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเชียงกลมวิทยา

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม โทร. ๐๖๒๑๔๗๗๗๔๔



ผลการประเมินความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา
ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Index of Consistency: IOC)
เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ข้อ	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ตำแหน่ง ☐ ผู้บริหาร สถานศึกษา ☐ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ประสบการณ์ในการทำงานใน สถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี ☐ 11 – 15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 1

ข้อ	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1. วิสัยทัศน์ร่วม									
1.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถมองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	+1	+1	-1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
2.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถมองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดค่านิยม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถมองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดภารกิจร่วม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถมองเห็นทิศทางและพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

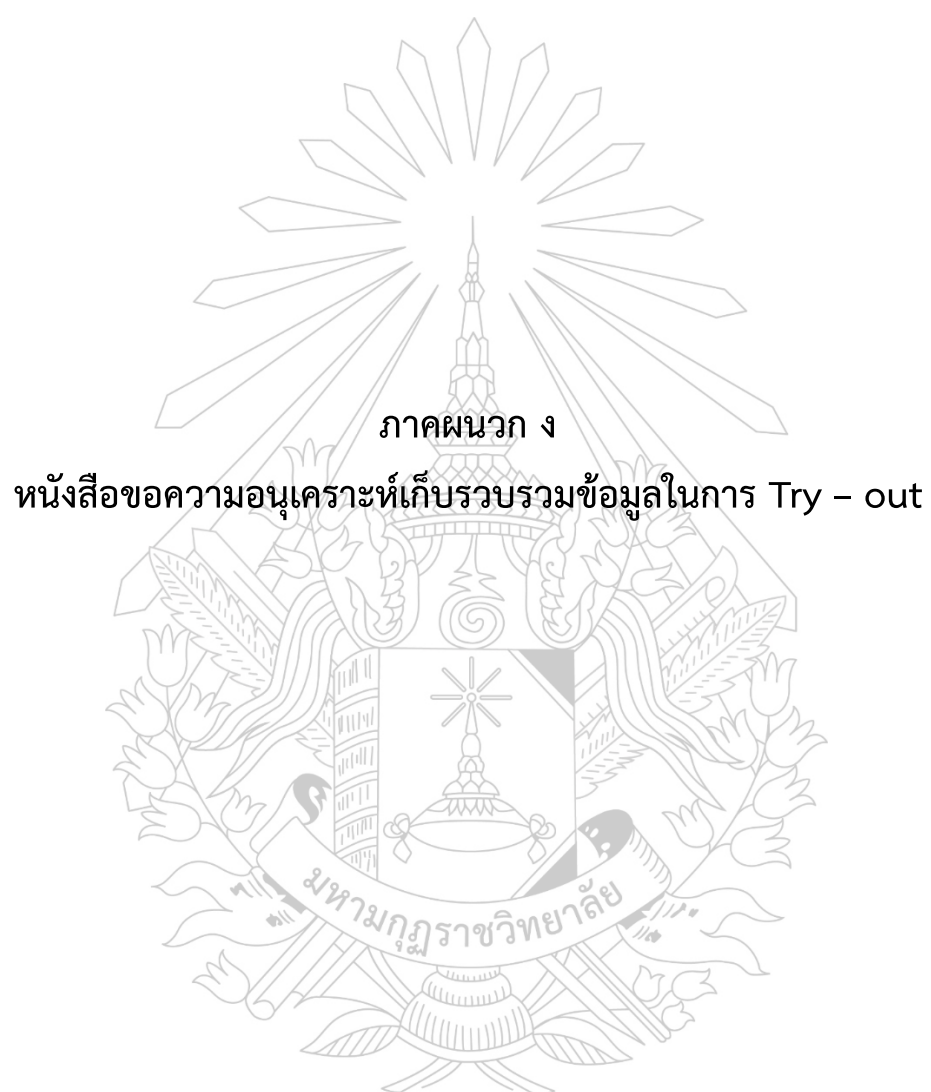
5.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มองเห็นทิศทาง และพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนด เป้าหมาย เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มองเห็นทิศทาง และพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนด ค่านิยม เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มองเห็นทิศทางและ พัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนด ภารกิจร่วม เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มองเห็นทิศทาง และพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2. การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ									
9.	ผู้บริหารมีการเปิดกว้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง
10.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11.	ผู้บริหารจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	สอดคล้อง
12.	ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมให้ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง

	มีการดำเนินงานที่ ต่อเนื่องและ ยั่งยืน								
13.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริม วัฒนธรรม แบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนมี ส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3. ภาวะผู้นำร่วม									
15.	ผู้บริหารมีกระบวนการสนับสนุน การทำงานโดยใช้การกระจาย อำนาจไปยัง บุคลากรใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16.	ผู้บริหารมีการเน้นการทำงาน ร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง
17.	ผู้บริหารมีกระบวนการกระตุ้นแรง บันดาลใจ และสร้างบรรยากาศที่ เอื้อต่อการแสดงออกของครูอย่าง อิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำงาน เป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4. ทีมร่วมแรงร่วมใจ									
19.	ผู้บริหารเน้นการทำงานแบบทีม ร่วมแรง ร่วมใจ	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	สอดคล้อง
20.	ผู้บริหารและครูเรียนรู้ร่วมกัน อย่าง สร้างสรรค์โดยเน้นการมี ส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21.	ผู้บริหารมีกระบวนการสร้างความ ไว้วางใจ ซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้น ในองค์กร	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง

22.	ผู้บริหารและครูร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง
23.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเน้นการร่วมคิด ร่วมวางแผน และรับผิดชอบร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5. ชุมชนกัลยาณมิตร									
24.	ผู้บริหารและครูอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นจากภายใน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง
25.	ผู้บริหารและครูมีศรัทธาร่วมกันและอยู่ร่วมกันบนหลักพรหมวิหาร 4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
26.	ผู้บริหารและครูมีปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและการดำเนินชีวิตอย่างเป็นกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28.	ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
29.	ผู้บริหารและครูมีความเอื้ออาทรในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ									
30.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นในชุมชนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
31.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

	ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และพัฒนานักเรียน								
32.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เรียนรู้ ร่วมกันในบรรยากาศที่เปิดกว้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
33.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดทิศ ทางการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง





ที่ ยว ๗๑๑๓๔/๓๔๕๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกอไรใหญ่

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ทรประทุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑" โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ทรประทุม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิววิริเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒๑-๘๑๔๖๑๖

นางสาวกุลณัฐ ทรประทุม โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๑๔

ที่ ยว ๗๐๑๘/๓๔๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองผือ

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ทรประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑" โดยมี รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ทรประชุม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒๒-๘๑๔๖๓๖

นางสาวกุลณัฐ ทรประชุม โทร. ๐๖๒๑๑๗๓๗๗๔

ที่ ยว ๗๗๓๘๘/๓๔๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้วเมือ

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑" โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรประชุม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๔๔๖๓๖

นางสาวกุลณัฐ ศรประชุม โทร. ๐๖๒๑๑๗๓๗๗๔

ที่ อว ๗๗๓๓๘/๓๔๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่สาม

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ทรัพย์ประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ทรัพย์ประชุม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒๐-๘๘๔๖๓๖

นางสาวกุลณัฐ ทรัพย์ประชุม โทร. ๐๖๒๑๑๙๗๓๗๙๔



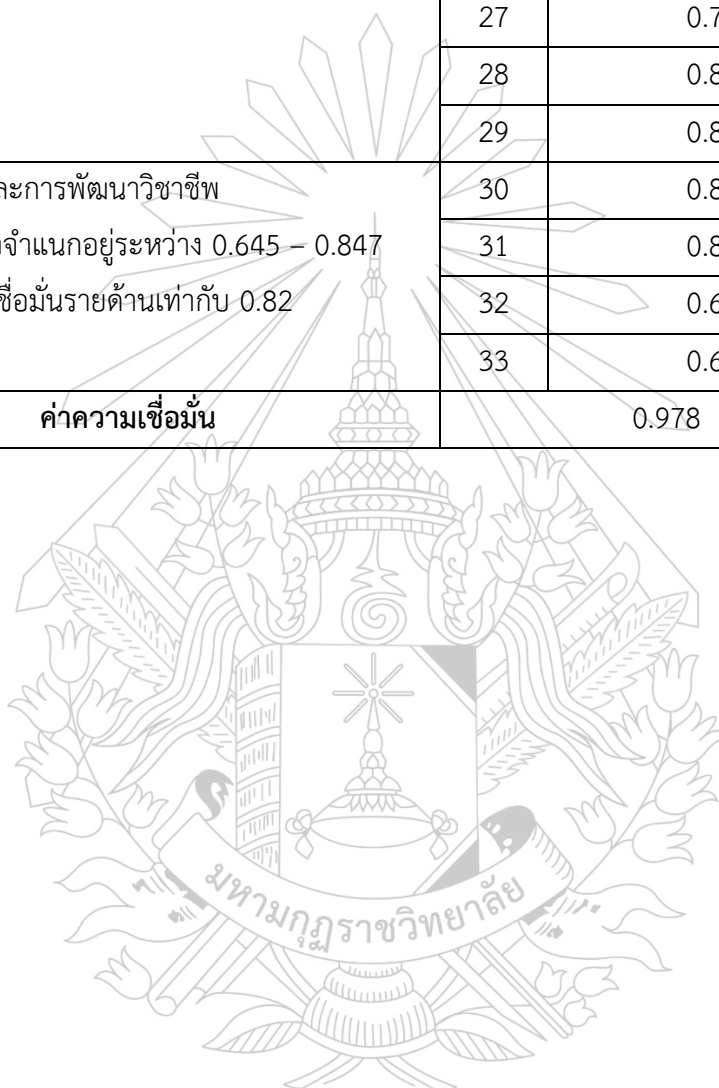
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.625 – 0.910 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.89	1	0.683
	2	0.656
	3	0.866
	4	0.829
	5	0.910
	6	0.625
	7	0.899
	8	0.864
2. การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.351 – 0.832 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.67	9	0.750
	10	0.614
	11	0.351
	12	0.650
	13	0.642
	14	0.832
3. การมีภาวะผู้นำร่วม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.675 – 0.832 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85	15	0.682
	16	0.832
	17	0.757
	18	0.675
4. ทีมร่วมแรงร่วมใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.695 – 0.940 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93	19	0.695
	20	0.755
	21	0.845
	22	0.940

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	23	0.757
5. การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.768 – 0.859 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85	24	0.768
	25	0.777
	26	0.773
	27	0.791
	28	0.815
	29	0.859
6. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.645 – 0.847 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.82	30	0.847
	31	0.829
	32	0.677
	33	0.645
ค่าความเชื่อมั่น		0.978







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. แบบสอบถามนี้ มี 2 ตอน จำนวน 5 หน้า ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
3. โปรดตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงและครบทุกข้อ การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะไม่นำผลการตอบของท่านมาเปิดเผย โดยผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป
4. ขอให้ทางโรงเรียนส่งแบบสอบถามกลับไปทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ภายใน 1 สัปดาห์
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทรศัพท์ 062 - 1971794

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี



ตอนที่ 2

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ มีทั้งหมด 32 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์
ของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต
1 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 2) การมีโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 3) การมีภาวะผู้นำร่วม
- 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ
- 5) การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร
- 6) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าสภาพชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมาก
ที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- | | |
|---|--|
| 5 | หมายถึง สภาพการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง สภาพการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง สภาพการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง สภาพการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง สภาพการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

[illegible]

31.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียน											
32.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูการเรียนรู้ร่วมกันในบรรยากาศที่เปิดกว้าง											
33.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง											

ขอขอบคุณทุกท่านในความกรุณาอย่างสูง

นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขต ศรีล้านช้าง





ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๑๘๗๑๗๙๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่โทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตเคราะห้ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาอนุญาตเคราะห้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๓๗๔๔

ที่ อว ๗๔๓๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกกตุ๋

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตขอเก็บรวบรวมข้อมูลของท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๑๙๗๑๗๙๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองผำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๓๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยโคก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๓๗๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าข้าวหลาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๑๘๗๑๓๗๔๔

ที่ อว ๗๔๓๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคอกบัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตเคราะห้ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๓๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคอกบัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยลงไข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยสีเสียด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๑๙๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาป่าหนาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๕๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดาดซ้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๙๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าบม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตเคราะห้ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๕๓๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๓๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเบน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๙๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๓๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยพอด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนน

สิ่งส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๑๙๗๑๗๙๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๓๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผาแบ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.ทิมพอร์ สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุ่อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชिरเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๙๔

ที่ อว ๗๔๓๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000

โทร. 0-4283-0434

๓๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเพียงหลวง 18

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตเคราะห้ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม

นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม

โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๐๖๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก่งปลาปก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตเคราะห้ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๙๔

ที่ อว ๗๔๓๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตขอทราบโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม

นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม

โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๓๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยผักกูด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคกไฟ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๑๙๗๑๗๙๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังผา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยหินขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดคัมภีร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบวกอ่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๙๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากยาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑" โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองปกติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตขอเก็บรวบรวมข้อมูลของท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔(๑๘)/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนากระเซิง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๑๑๔๗๑๗๔๔

ที่ อว ๗๔๓๘/ว ๒๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๓๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านอาฮี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
โทร. ๐๖๒๓๔๗๓๗๙๔



รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

นายณรงค์ศักดิ์ พิมพ์สุวรรณ

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองดอแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดเลย

นางรัชดา สืบผาง

ตำแหน่งปัจจุบัน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยผักกูด อำเภอปากชม จังหวัดเลย

นายติลก คำน้อย

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังผา อำเภอปากชม จังหวัดเลย

นางคำปักษ์ บุญชิต

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยหินขาว อำเภอปากชม จังหวัดเลย

นายวรวิทย์ กรมทอง

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองผือ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

นางสาวพนิดา ฐานชั้นแก้ว

ตำแหน่งปัจจุบัน ครูชำนาญการโรงเรียนบ้านไร่ทาม อำเภอเมือง จังหวัดเลย

นางทัศนวรรณ โยเฮือง

ตำแหน่งปัจจุบัน ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านวังผา อำเภอปากชม จังหวัดเลย

นายธงชัย อ่อนตามา

ตำแหน่งปัจจุบัน ครูโรงเรียนบ้านปากเนียม อำเภอปากชม จังหวัดเลย

นายธนีสร์ อินตะนัย

ตำแหน่งปัจจุบัน ครูโรงเรียนบ้านปากปัด อำเภอปากชม จังหวัดเลย

นางนันทน์รินทร์ ศรีบุรินทร์

ตำแหน่งปัจจุบัน ครูโรงเรียนบ้านห้วยหินขาว อำเภอปากชม จังหวัดเลย

นางสาวยุวดี ดาบั้ง

ตำแหน่งปัจจุบัน ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านห้วยผักกูด อำเภอปากชม จังหวัดเลย

นางพรพิมล อภัยสอน

ตำแหน่งปัจจุบัน ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านคกไผ่ อำเภอปากชม จังหวัดเลย

นายศักดิ์ดา เกษาพันธ์

ตำแหน่งปัจจุบัน ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านคกไฟ
อำเภอปากชม จังหวัดเลย

นางทิพย์ภา เวียงใต้

ตำแหน่งปัจจุบัน ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านนากระเซิง อำเภอท่าลี่
จังหวัดเลย

นางละออ แสงกินณรี

ตำแหน่งปัจจุบัน ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านนากระเซิง อำเภอท่าลี่
จังหวัดเลย



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวกุลณัฐ ศรีประชุม
วัน เดือน ปี เกิด	19 กันยายน 2540
สถานที่เกิด	เขตราษฎี จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2558 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ พ.ศ.2564 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	274 หมู่ 1 บ้านกลาง ตำบลเชียงกลม อำเภอบางคม จังหวัดเลย 42150
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

