

แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**GUIDELINES TO ENHANCE PERFORMANCE OF SMALL
SCHOOLS IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE
AS A PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY**

พิชิต ขำดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พิชิต ขำดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ
โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Guidelines to Enhance Performance of Small Schools in Phra Nakhon
Si Ayutthaya Province as a Professional Learning Community

ชื่อ - นามสกุล

นายพิชิต ขำดี

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ด.

ปีการศึกษา

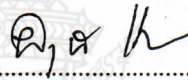
2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



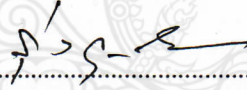
..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)



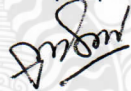
..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ก.ด.)



..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ด.)



..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ด.)

คณะกรรมการชุดสุดท้าย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา



..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ก.อ.ม.)

วันที่ 8 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อ – นามสกุล	นายพิชิต ขำดี
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 316 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดตอบสนองคู่ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.93 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified})

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.66) และสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.60) 2) แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถ กระบวนการสังเกตการณ์การสอนควรมีการวางแผนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเอง และสร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน 3) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน การส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน และมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน การส่งเสริมช่วงเวลาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน การเสริมแรงให้กำลังใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน สร้างภาวะผู้นำผู้ตามในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มอบหมายงานตามความความถนัด และส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

คำสำคัญ: แนวทางการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนขนาดเล็ก

Thesis Title	Guidelines to Enhance Performance of Small Schools in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province as a Professional Learning Community
Name – Surname	Mr. Pichit Khumdee
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Tongluck Boontham, Ph.D.
Academic Year	2018

ABSTRACT

This research aimed to 1) identify the current and desired state of being a professional learning community of small schools in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, and 2) propose guidelines to enhance their performance of being a professional learning community.

The sample group, selected by stratified random sampling, consisted of 316 administrators and teachers of small schools in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The research instrument used for collecting data was a dual-response format questionnaire ($r=0.93$). The data were analyzed by mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}).

The results revealed that 1) the overall opinion of the respondents on the current state of being a professional learning community of small schools in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province was at a high level ($\bar{X}=4.23$, $S.D.=0.66$), and their desired state was at the highest level ($\bar{X}=4.28$, $S.D.=0.60$). 2) The proposed guidelines to enhance their performance of being a professional learning community were categorized according to the needs in descending order as: 1) knowledge sharing – encouraging teachers to develop their potentials and plan their classroom observations systematically; 2) collaborative learning and knowledge application—providing opportunities for teachers to demonstrate their potentials and make an agreement to improve their teaching approach; 3) visions and shared values—reinforcing teachers to participate in setting goals to develop their students and emphasize their teamwork; 4) contributing conditions—supporting teachers by providing available time for their knowledge sharing, encouraging them, and being a good role model; and 5) assistance and shared leadership—enhancing their leadership in learner development activities, assigning appropriate jobs, and encouraging them to continuously develop themselves.

Keywords: guidelines, professional learning community, small schools

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเสียสละเวลาให้ คำปรึกษาคำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ 5 ท่านประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม อาจารย์สุกัญญา บุญศรี และดร.พัศตร์วิภา ตะเพียนทอง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ ใช้ในงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกท่านใน โรงเรียน ขนาดเล็กของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บ รวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา จนผู้วิจัยได้นำเอาหลักการวิชาความรู้มาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมีจาก วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว ตลอดจนผู้เขียน หนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

พิชิต ขำดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 คำถามในการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	14
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
1.6 นิยามศัพท์.....	16
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	18
2.2 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	30
2.3 สภาพการดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็ก.....	35
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
3.3 การสร้างเครื่องมือ.....	41
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	41
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
3.8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	101
5.1 สรุปการวิจัย.....	102
5.2 อภิปรายผล.....	107
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	109
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	115
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	117
ภาคผนวก ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	120
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อแบบสอบถาม.....	133
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....	138
ประวัติผู้เขียน.....	140

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	29
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	40
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการ ส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	50
ตารางที่ 4.3 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน.....	51
ตารางที่ 4.4 สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน.....	53
ตารางที่ 4.5 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้.....	54
ตารางที่ 4.6 สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้.....	55
ตารางที่ 4.7 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน.....	57
ตารางที่ 4.8 สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน.....	58
ตารางที่ 4.9 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน.....	59
ตารางที่ 4.10 สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน.....	61
ตารางที่ 4.11 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล.....	62
ตารางที่ 4.12 สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในแต่ละด้าน.....	65
ตารางที่ 4.14 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านการ สนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน.....	66
ตารางที่ 4.15 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านการเรียนรู้ ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้.....	68
ตารางที่ 4.16 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน.....	70
ตารางที่ 4.17 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านการมี เงื่อนไขสนับสนุน.....	71
ตารางที่ 4.18 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล.....	73
ตารางที่ 4.19 สรุปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล.....	78
ตารางที่ 4.20 สรุปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้.....	84
ตารางที่ 4.21 สรุปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน.....	88
ตารางที่ 4.22 สรุปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน.....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 สรุปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน.....	98



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	46
ภาพที่ 4.1 สรุปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	100



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2579) ได้วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ ในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 มีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมทั้งแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ภายใต้วิสัยทัศน์ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพในทุกระดับทุกประเภทการศึกษา แต่จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2557 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 30,922 แห่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน) จำนวน 15,506 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.15 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด และมีแนวโน้มที่จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ.2558-2561, 2558) โดยปัญหาส่วนใหญ่มาจากการได้รับงบประมาณค่อนข้างน้อย ปัญหาโรงเรียนไม่มีผู้บริหาร ปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน ซึ่งต้องเร่งดำเนินการแก้ไขเนื่องจากครูและผู้บริหาร มีส่วนสำคัญมากในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2558)

ชุมชนนักปฏิบัติ Community of Practice (CoP) เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ Knowledge Management (KM) เกิดจากชุมชนนักปฏิบัติมีแนวคิดที่ให้ความสำคัญของของความสัมพันธ์ทางสังคม เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Lean) และได้พัฒนาและยกระดับขององค์ความรู้ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมาได้มีการเรียก ชุมชนนักปฏิบัติอย่างย่อว่า CoP ซึ่งหมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่รวมบุคคลที่มีความรู้มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปัน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเรื่องนั้นๆ (Knowledge Assets) หลังจากนั้น Richard Dufour ได้ทำทการวิจัยและส่งเสริมเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

ตั้งแต่ ค.ศ.1998 ซึ่งได้มีการพัฒนาและได้ขยายแนวคิดไปยังทั่วสหรัฐอเมริกา รวมถึงประเทศอื่นๆ ที่มีความต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ และได้รับการยกย่องให้เป็น “บิดาของ PLC” (วิจารณ์ พานิช, 2555)

กระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community) ในศตวรรษที่ 21 การศึกษาของเด็กไทยเริ่มเปลี่ยนแปลงไป ในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายเหมาะสม โดยที่เด็กมีสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ กระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้มาก ในอดีตหน้าที่ของผู้สอน (ครู) มีบทบาทมากในด้านการเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นผู้พูด นักเรียนต้องเป็นผู้ฟัง ครูเป็นคนสั่ง นักเรียนต้องทำตาม แต่ในยุคศตวรรษที่ 21 หัวใจสำคัญของการเรียนการสอน คือ PLC ซึ่งเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมโดยสิ้นเชิง คือ ต้องเปลี่ยนจากคำว่า ครูสอน มาเป็นครูฝึก ต้องเปลี่ยนจากห้องที่สอน มาเป็นห้องทำงาน ต้องเปลี่ยนจากเน้นการสอนของครู มาเป็นเน้นการเรียนของนักเรียน ต้องเปลี่ยนจากการเรียนเป็นรายบุคคล มาเป็นการเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม ต้องเปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขัน มาเป็นการเรียนแบบช่วยเหลือ แบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระ มาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุก ในการเรียนให้แก่ศิษย์ โดยเน้นออกแบบ โครงงานให้นักเรียนแบ่งกลุ่มกันลงมือทำ PLC เป็นการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในระดับจิตใต้สำนึก ซึ่งเป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งนักเรียนสามารถเรียนรู้ได้จากการปฏิบัติ ครูสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับนักเรียน โดยการลงมือทำร่วมกันกับนักเรียน กระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ PLC จะเห็นได้ว่า หากครูรู้จักนักเรียนของตนเองมากเท่าไร ครูก็ยังสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งครูที่เป็นที่ต้องการของนักเรียนก็คือ ครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีนวัตกรรม หรือสื่อในการเรียนการสอนนักเรียนที่หลากหลาย ซึ่งเป็นผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น คือ จุดมุ่งหมายสำคัญที่สุด

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การนำกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการบริหาร โรงเรียนจะสามารถส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกในโรงเรียนสามารถนำเสนอข้อคิดเห็น มีภาวะผู้นำร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้เห็นทิศทางการพัฒนาได้อย่างชัดเจน เกิดสถานการณ์การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นและมีพฤติกรรมเป็น ผู้ร่วมสร้างความรู้ของโรงเรียน ผู้บริหารจะสามารถบ่งชี้ให้สมาชิกทุกคนเข้าถึงค่านิยมและความเชื่อ

สำคัญทางการศึกษาและชัดเจนในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน (พิเชฐ เกษวงษ์, 2556) เพื่อให้ปัญหาของการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พบ ด้านการบริหารงานต่างๆ ในการมุ่งเน้นให้มีประสิทธิภาพในทุกด้านยังพบปัญหาในหลายปัจจัย เช่น จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ปริมาณงานที่โรงเรียนขนาดเล็กมีปริมาณเท่ากับ โรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้ได้รับผลกระทบในเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพการศึกษา จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญว่าควรหาแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.2 เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3 คำถามในการวิจัย

1.3.1 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นอย่างไร

1.3.2 แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครู โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 162 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 162 คน และครู จำนวน 1,178 คน รวมทั้งสิ้น 1,340 คน

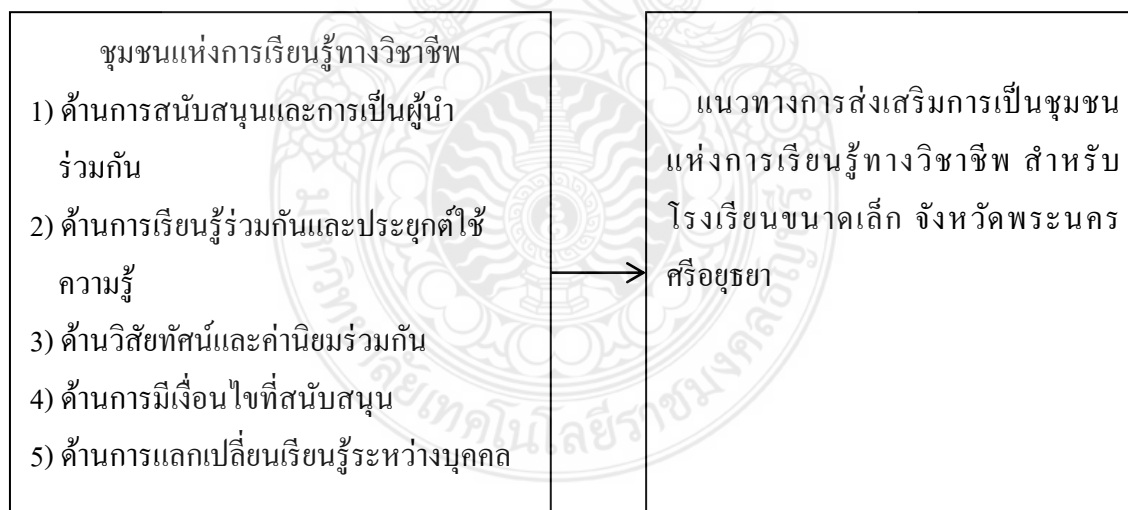
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครู โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 38 คน และครูจำนวน 154 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 316 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ 3) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันร่วมกัน 4) ด้านการมีเจตนาที่สนับสนุน 5) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล จึงสามารถสรุปเพื่อนำมาเป็นแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยได้สังเคราะห์งานวิจัยของ Louis & Kruse, 1995; Newman et al, 1996; Hord, 1997; Scribner et al, 1999; Morrissey, 2000; Hipp and Huffman, 2003; Kenoyer, 2012; จุฬาลักษณ์ ศิริยะ โครต, 2557 และ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์, 2557 สามารถสรุปคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ 3) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 4) ด้านการมีเจตนาที่สนับสนุน 5) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์

1.6.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของสมาชิกภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และยังช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสร้างมุมมองความเป็นทีมที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การทำโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระจายอำนาจและให้การสนับสนุนการทำงานแก่บุคคล อำนาจให้เกิดบรรยากาศที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันผู้ร่วมงานทุกคนก็ต้องให้การสนับสนุนแก่ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เหล่านี้เป็นการตอบแทนด้วย

2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านการสนทนาในขอบข่ายเรื่องของผู้เรียน การสอนและการเรียนรู้ รวมถึงประเด็นที่น่าสนใจและสภาพปัญหา และสามารถนำเอาข้อมูลหรือแนวความคิดที่ได้ไปปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานของตนเอง ซึ่งจะเป็นการสร้างสังคมที่มีสมาชิกผู้เชี่ยวชาญหลายระดับและหลายวิชา ช่วยสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเนื้อหาของกันและกัน อีกทั้งทำให้ทั้งผู้บริหารและครูรู้สึกผูกพันกันในลักษณะกลุ่มที่จะแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน ซึ่งเรียกได้ว่าก่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

3) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน หมายถึง การร่วมตระหนักถึงสิ่งสำคัญของบุคคลและองค์กร สมาชิกทุกคนไม่เพียงแต่ได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ แต่จะมีส่วนในการนำวิสัยทัศน์เหล่านั้นไปใช้เป็นหลักการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน การเอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สะท้อนออกมาเป็นเทคนิคการสอนต่างๆ ซึ่งผู้เรียนจะถูกคาดหวังไว้ว่าเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการและครูจะร่วมกันจินตนาการถึงบรรยากาศการเรียนรู้ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้ การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

4) ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเงื่อนไขสนับสนุนเชิงกายภาพ (Physical Condition) ได้แก่ เวลาที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน ขนาดของโรงเรียนที่ไม่ใหญ่จนเกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ภาระงานสอน โครงสร้างการสื่อสารความเป็นอิสระในการบริหารโรงเรียน ความมั่นคงทางวิชาชีพ และสมรรถนะของบุคคล (People Capacities) ได้แก่ การยอมรับกับคำติ-ชม การมีใจมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเคารพและการเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานท่านอื่น ความสามารถด้านความรู้และทักษะที่จะเป็นพื้นฐานของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาวิชาชีพของครู

5) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึง การแบ่งปันประสบการณ์หรือบทเรียนที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียนของครูแต่ละคนร่วมกับครูท่านอื่น กระบวนการ “เพื่อนช่วยเพื่อน” ซึ่งเป็นกระบวนการพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการยืนยันถึงความเคารพเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกอีกด้วยในรูปแบบต่างๆ เช่น การสำรวจ การจดบันทึก การพูดคุยกัน การสังเกตการณ์ เป็นต้น

1.6.2 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษา และประถมศึกษา

1.6.3 แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้กระบวนการ 5 ด้าน ตามแผนภาพสรุปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.7.1 ได้ข้อสนเทศเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.7.2 ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำแนวทางไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยนำเสนอสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.2 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.3 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.3.1 ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

2.1.3.2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้

2.1.3.3 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

2.1.3.4 ด้านเงื่อนไขที่ให้การสนับสนุน

2.1.3.5 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

2.2 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3 สภาพการดำเนินการของโรงเรียนขนาดเล็ก

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาพบว่า คำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) นั้น ยังไม่มีการให้คำนิยามที่เป็นสากล (Universal Definition) แม้ว่า Richard DuFour ผู้ได้รับยกย่องว่าเป็น “บิดาของ PLC” เริ่มทำงานวิจัยพัฒนาและส่งเสริม เรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาตั้งแต่ ค.ศ.1998 (พ.ศ.2541) และตอนนี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้แพร่ขยาย

ไปทั่วสหรัฐอเมริกา รวมทั้งประเทศอื่นๆ ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของประเทศ เช่น สิงคโปร์ (วิจารณ์ พาณิช, 2555) และมีนักการศึกษาได้พยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพมาอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังไม่สามารถนิยามคำนี้ได้อย่างชัดเจน ปัจจุบันจึงได้มี ผู้ตีความคำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในบริบทที่แตกต่างกันเป็น 2 ลักษณะ (Burkley & Hicks, 2005) คือ

1) มุ่งเน้นศึกษากลุ่มย่อยในโรงเรียน (Subgroup within school) และ

2) มุ่งเน้นการศึกษาทั้งโรงเรียนหรือในภาพรวมของโรงเรียน (School wide community)

ซึ่งในลักษณะนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดกลุ่มศึกษาทั้งคณะ (Whole-Faculty Study Group: WFSG) ของ Murphy & Dale (2005) ที่ดำเนินการศึกษาและพัฒนากระบวนการที่เกิดขึ้นในระบบโรงเรียนทั้งหมด โดยกล่าวว่า “กลุ่มศึกษาทั้งคณะเปรียบเสมือนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ย่อยๆ”

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า ชุมชนที่สามารถ เปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชน โดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในชุมชน กล่าวคือ บุคลากรทุกคนในชุมชนมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการคิดค้น และเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

ฉัฐิกา นครสูงเนิน (2557) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการรวมตัว ของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนอื่นๆ และ นักเรียน ในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการเพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้” มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความ ร่วมมือ มีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ดีระหว่าง สมาชิก โดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง โดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ในการร่วมกิจกรรม เพราะได้รับอิสระในการคิด ทำงาน และสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและองค์กร

Pedler and Others (1991) ให้ความหมายของ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” ไว้ว่า องค์กร การเรียนรู้เป็นองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกๆ คน และมักจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง องค์กรอย่างต่อเนื่อง

Astuto and Others (1993) ยังได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความร่วมมือกันของ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในการแสวงหาและเรียนรู้ร่วมกัน และลงมือปฏิบัติกิจกรรม เพื่อเป้าหมายใน การเพิ่มประสิทธิภาพให้กับวิชาชีพ และเป้าหมายสูงสุด คือ ผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

Garvin (1993) ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นชุมชนที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์ แสวงหา และถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนชุมชนให้รองรับความรู้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถ่องแท้

Marguardt & Reynolds (1994) ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันก็ช่วยชุมชนเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จซึ่งผลทำให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ Hord (1997) ได้กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความหมายในตัวเองซึ่งหมายถึง โรงเรียนที่ดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกัน ภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุน ครู และผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นและเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวความคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เอง (ทั้งจากหนังสือ บทความ หรือวิดีโอ) ถือว่าเป็นแหล่งความรู้และความคิดใหม่ และ เมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

ต่อมา DuFour (2004) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการรวมตัวของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพ ที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการรวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติการกิจ หรือทำกิจกรรมต่างๆ จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน (School culture)

สรุปความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ว่า เป็นการรวมตัวของสมาชิกภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและยังช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2.1.2 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั้นมีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson; Gregg, & Niska, 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ โดยอธิบายว่า การเปรียบเทียบว่าโรงเรียนนั้นเสมือนองค์กร นั้นอาจจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ ความเป็นชุมชน จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็น

องค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบ และวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ชุมชนจะมีอิทธิพลที่เกิดจากค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการเรียนรู้อันสำคัญของผู้เรียนเป็นสำคัญ

อมรา จำรูญศิริ (2554) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า ถ้าโรงเรียนต้องการประสิทธิภาพมากขึ้น จำเป็นต้องหยุดการดำเนินงานในรูปแบบของอุตสาหกรรมแล้วสร้างสรรค์และนำรูปแบบใหม่มาใช้ เช่น ปรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” ในหลายเหตุผล คำว่า “องค์กร (Organization)” เกิดจากความเห็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพ มีความเรียบง่าย และมีความสนใจร่วมกัน ส่วนคำว่า “ชุมชน” (Community)” ให้ความสำคัญมากกว่าในด้านความสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน ความท้าทายของนักการศึกษา คือ การสร้างชุมชนที่มีพันธะสัญญาที่เรียกว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้

McLaughlin & Talbert (2006) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการร่วมมือร่วมพลังของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ และการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชั้นเรียน

ต่อมา DuFour (2007) ผู้ถือเป็นบิดาของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่า PLC ไม่ใช่โปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นแนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

Stoll & Louis (2007) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า กลุ่มของครูที่มาร่วมกันทำงานและวางเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีการสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตทางวิชาชีพ

สรุปความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีแนวคิดมาจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพบความแตกต่างกันระหว่าง “ชุมชน” กับ “องค์กร” เนื่องจาก ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะยึดค่านิยม แนวคิด วัตถุประสงค์ร่วมกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกัน

และกัน เพื่อการพัฒนาของผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีโครงสร้างที่เน้นกฎระเบียบที่เคร่งครัด และวัฒนธรรมของการใช้อำนาจ เป็นหลัก

2.1.3 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยได้นำเสนอคุณลักษณะที่จะทำให้เป็นชุมชนของการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ประการ ดังนี้ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ 3) วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 4) เงื่อนไขที่ให้การสนับสนุน 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

2.1.3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

จูลี ศรียะ โคตร (2557) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกันไว้ว่า ภาพความสำเร็จต่างๆ ในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรประสงค์ให้เกิดขึ้น โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ที่จะเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเริ่มจากผู้นำทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ยังได้ให้ความหมายของการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกันไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 2 นัยสำคัญอยู่ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจกับผู้ร่วมงานทุกคน จนทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานร่วมกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมได้นั้น ควรมีลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู

โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ

ต่อมา Hord (1997) ได้กล่าวถึงถึงการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกันไว้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสร้างมุมมองความเป็นทีมที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การทำโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องกระจายอำนาจและให้การสนับสนุนการทำงานแก่บุคคล อำนาจให้เกิดบรรยากาศที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันผู้ร่วมงานทุกคนก็ต้องให้การสนับสนุนแก่ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เหล่านี้เป็นการตอบแทนด้วย

รวมถึง Morrissey (2000) ได้ให้ความหมายการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกันไว้ว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองสู่การมีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครู เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Hipp & Huffman (2003) ยังได้กล่าวถึงการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกันไว้ว่า ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำให้แก่ครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งเป็นข้อผูกพันร่วมกัน

Kenoyer (2012) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกันไว้ว่า ผู้บริหารและครูมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจร่วมกัน

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปคุณลักษณะในด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกันได้ว่า เป็นการกระจายอำนาจ มอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ครูแลกเปลี่ยนบทบาทจากผู้นำมาเป็นผู้ตาม และจากผู้ตามมาเป็นผู้นำ ร่วมกันคิดพัฒนา ร่วมกันตัดสินใจ

2.1.3.2 การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้

จูลี่ ศรีษะ โคตร (2557) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ไว้ว่า กระบวนการบริหารจัดการความรู้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและแนวปฏิบัติ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บ และการนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

Louis & Kruse (1995) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ไว้ว่า โรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้จะมีการเรียนรู้ร่วมกันของคนภายในองค์กรต่างกันมาทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และจะสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานตามเป้าหมายได้

Hord (1997) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ไว้ว่า บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านการสนทนาในขอบข่ายเรื่องของผู้เรียน การสอนและการเรียนรู้ รวมไปถึงประเด็นที่น่าสนใจและสภาพปัญหา และสามารถนำเอาข้อมูลหรือแนวความคิดที่ได้ไปปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานของตนเอง ซึ่งจะเป็นการสร้างสังคมที่มีสมาชิก ผู้เชี่ยวชาญหลายระดับและหลายวิชา ช่วยสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเนื้อหาของกันและกัน อีกทั้งทำให้ทั้งผู้บริหารและครูรู้สึกผูกพันกันในลักษณะกลุ่มที่จะแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน ซึ่งเรียกได้ว่าก่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

Morrissey (2000) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ไว้ว่า สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ทุกขั้นตอน เพื่อค้นหาคำถามความรู้ใหม่ร่วมกันและวิธีการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้กระบวนการในการสร้างองค์ความรู้ นั้นจะต้องนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยการพัฒนาดังกล่าวจะต้องเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์ของโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย

Hipp & Huffman (2003) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ไว้ว่า การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแสวงหาคำถาม ทักษะและกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตลอดจนการวางแผน การแก้ปัญหา และการพัฒนาโอกาสทางการเรียนรู้ร่วมกัน

Kenoyer (2012) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ไว้ว่า ครูปฏิบัติงานวางแผนและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้สร้างสรรค์แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านสามารถสรุปคุณลักษณะในด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ได้ว่า เป็นกระบวนการที่สมาชิกในโรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันแก้ไขร่วมกันที่เกิดขึ้น และประยุกต์จากสิ่งที่เกิดขึ้นที่ผ่านมานำมาเป็นแนวทางปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

2.1.3.3 วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันไว้ว่า เป็นเข็มทิศในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) การเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรที่สัมพันธ์กับเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป้าหมายสำคัญคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเชื่อมโยงเป้าหมาย และเป้าหมายดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของสมาชิกในองค์กร จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4) ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ โดยเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพื่อพัฒนาศิษย์ร่วมกันของครู

จุลตี ศรีษะโคตร (2557) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันไว้ว่า ภาพความสำเร็จกว้างๆ ในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรประสงค์ให้เกิดขึ้น โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ที่จะเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเริ่มจากผู้นำทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน

Hord (1997) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันไว้ว่า การร่วมตระหนักถึงสิ่งสำคัญของบุคคลและองค์กร สมาชิกทุกคนไม่เพียงแต่ได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ แต่จะมีส่วนในการนำวิสัยทัศน์เหล่านั้นไปใช้เป็นหลักการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน โดยลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ การเอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สะท้อนออกมาเป็นเทคนิคการสอนต่างๆ ซึ่งผู้เรียนจะถูกคาดหวังไว้ว่าเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการ และครูจะร่วมกันจินตนาการถึงบรรยากาศการเรียนรู้ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้ การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

Newman and Others (1996) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันไว้ว่า การมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกัน เพื่อให้ครูมีความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

Scribner and Others (1999) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันไว้ว่า การมีค่านิยมในการพัฒนาทางวิชาชีพพร้อมกัน เพื่อสนับสนุนและดำรงไว้ซึ่งการฝึกฝนทางวิชาชีพ

Morrissey (2000) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันไว้ว่า สมาชิกทุกคนมีวิสัยทัศน์หลักในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีบรรทัดฐานเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญ คือ การตระหนักรู้ด้วยตนเอง การวิเคราะห์ตนเอง การสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลมาจากข้อตกลงร่วมของสมาชิกทุกคน

Hipp & Huffman (2003) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันไว้ว่า การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้

Kenoyer (2012) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันไว้ว่า ผู้บริหารและครูมุ่งปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านสามารถสรุปคุณลักษณะในด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันได้ว่า การที่ให้ความสำคัญของสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยร่วมการกำหนดวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.3.4 เงื่อนไขที่ให้การสนับสนุน

Hord (1997) ได้กล่าวถึงเงื่อนไขที่ให้การสนับสนุนไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเงื่อนไขสนับสนุนสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) เงื่อนไขเชิงกายภาพ (Physical Condition) ได้แก่ เวลาที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน ขนาดของโรงเรียนที่ไม่ใหญ่จนเกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ภาระงานสอน โครงสร้างการสื่อสารความเป็นอิสระในการบริหารโรงเรียน ความมั่นคงทางวิชาชีพ 2) สมรรถนะของบุคคล (People Capacities) ลักษณะสำคัญของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การยอมรับกับคำติ-ชม การมีใจมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเคารพ และการเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานท่านอื่น ความสามารถด้านความรู้และทักษะที่จะเป็นพื้นฐานของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครู

Morrissey (2000) ได้กล่าวถึงเงื่อนไขที่ให้การสนับสนุนไว้ว่า องค์ประกอบของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร ขนาดห้องเรียน อัตราค่าจ้างครู กระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

Kenoyer (2000) ได้กล่าวถึงเงื่อนไขที่ให้การสนับสนุนไว้ว่า ผู้บริหารจัดการด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากร และโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ของครูเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

Hipp & Huffman (2003) ได้กล่าวถึงเงื่อนไขที่ให้การสนับสนุนไว้ว่า ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร ได้แก่ ความห่วงหาอาทร การไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน การตระหนักรู้ การมุ่งมั่นสู่การเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้เงื่อนไขสนับสนุนครอบคลุมถึงโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ แหล่งทรัพยากร (เวลา เงิน บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์) สิ่งอำนวยความสะดวก และรับ การสื่อสาร

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านสามารถสรุปคุณลักษณะในด้านเงื่อนไขที่ให้การสนับสนุนได้ว่า การจัดสรรสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน อาทิเช่น สิ่งอำนวยความสะดวก ทรัพยากร อัตราค่าจ้าง หรือแม้กระทั่งกระบวนการที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

2.1.3.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลไว้ว่า การอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มุ่งเน้นความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีลักษณะวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมเปิดเผย ที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ มีความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรเกื้อกูลกัน สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

Hord (1997) ได้กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลว่า การแบ่งปันประสบการณ์หรือบทเรียนที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียนของครูแต่ละคนร่วมกับครูท่านอื่นในรูปแบบต่างๆ เช่น การสำรวจ การจดบันทึก การพูดคุยกัน การสังเกตการณ์ เป็นต้น โดยการแลกเปลี่ยนบทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นไม่ใช่การประเมินการทำงาน แต่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ “เพื่อนช่วยเพื่อน” ซึ่งเป็นกระบวนการพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการยืนยันถึงความเคารพ เชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกอีกด้วย

Morrissey (2000) ได้ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลว่า การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของครู เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการ

พัฒนาทางวิชาชีพและพัฒนาโรงเรียน โดยการปฏิสัมพันธ์ที่ดีนั้นจะต้องเกิดจากความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน

Kenoyer (2000) ยังได้กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลว่า ครูให้การช่วยเหลือครูท่านอื่นด้วยการสังเกตการจัดการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้ และการสนทนาแลกเปลี่ยน

ต่อมา Hipp & Huffman (2003) ได้ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลว่า การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของครูท่านอื่น การให้ข้อมูลย้อนกลับและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานแก่ครูท่านอื่น การสอนงาน และการติดตามการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางการเรียนการสอน

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านสามารถสรุปคุณลักษณะในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ว่า การที่สมาชิกทุกคนในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้นในกระบวนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เรียนรู้ร่วมกัน เคารพซึ่งกันและกัน ในการทำงาน ร่วมกันพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน

ผู้วิจัยได้สรุปคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งหมด 5 คุณลักษณะ คือ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ 3) วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 4) เจือใจที่ให้การสนับสนุน 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ดังรายละเอียดที่แสดงตามตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คุณลักษณะ	Louis & Kruse (1995)	Newman et al (1996)	Hord (1997)	Scribner et al. (1999)	Morrissey (2000)	Hipp and Huffman(2003)	Kenoyer (2012)	Bolam et al. (2005)	Sergio vanni (1992)	Boy and Hord(1994)	จตุลดี ศรีษะโครต (2557)	วรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ (2557)	พีเชฐ เกษวงษ์ (2556)	อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558)	
	การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล			✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		8*
ทีมร่วมแรงร่วมใจ/การเป็นสมาชิกร่วมกัน/การร่วมมือร่วมพลัง	✓	✓		✓					✓				✓		5
ชุมชนกัลยาณมิตร												✓			1
วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		13*
เงื่อนไขที่ให้การสนับสนุน			✓	✓	✓	✓	✓						✓	✓	6*
มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓	✓		✓				✓	✓				✓		6*
การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้	✓		✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓			8*
การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติ	✓	✓		✓				✓							4
การเปิดเผยการปฏิบัติงาน		✓		✓											2
การลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานสอนของครู				✓					✓						
จุดเน้นทางวิชาการ										✓					1
การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ														✓	1

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีค่าความถี่ ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้ตัวแปร การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน และประยุกต์ใช้ความรู้ วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน เงื่อนไขที่ทำให้การสนับสนุน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคคล

2.2 หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น (Needs) มีความหมายตามพจนานุกรม และตามที่เสนอของ นักการศึกษา ดังนี้

ยอร์ก (York, 1982, p.53) ได้ให้คำจำกัดความของความต้องการจำเป็นไปในทาง ลักษณะทางการเมืองว่าเป็นปัญหาทางสังคม เมื่อเขาได้กล่าวว่า “สิ่งที่เป็นเรื่องทางสังคมมักจะได้รับการ คำนึงว่าเป็นปัญหาสังคม โดยผ่านกระบวนการทางการเมือง ซึ่งจะมีตัวแสดงจำนวนมากที่เข้ามา มี ส่วนได้เสียในผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน”

Stufflebeam and Others (1985, pp.6-7) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง สิ่งที่จะต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดย จำแนกความต้องการจำเป็นตามมุมมอง (View) ที่แตกต่างกันได้ 4 มุมมอง ดังนี้

1) มุมมองของความแตกต่าง (Discrepancy View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าว ถึงความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการ กระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)

2) มุมมองของความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) เป็นความต้องการจำเป็น ที่กล่าวถึงความปรารถนาหรือความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3) มุมมองของการวิเคราะห์ (Analytic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึง สารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงาน ที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาถึงความเห็นว่ามี ความสำคัญต่อหน่วยงานและจะทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน

4) มุมมองของการวินิจฉัย (Diagnostic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึง สิ่งที่บุคคลได้พิจารณาแล้วว่ามีความบกพร่องหรือขาดหายไป (Deficiency or Absence) และพิสูจน์ ได้ว่าสิ่งที่ขาดไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหาย (Harmful) ต่อหน่วยงาน

Mckillip (1987, p.10) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบ และพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหา ความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับ 4 ลักษณะ คือ

1) ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

2) ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3) ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ

4) ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหา

Barrow & Milburn (1990, pp.222-224) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อาจขาดแคลน หรืออาจจะไม่ขาดแคลน แต่จำเป็น สำหรับวัตถุประสงค์ที่ต้องการบางอย่าง

Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language, 1994, p.956) ได้ให้ความหมายของต้องการการจำเป็นว่า หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่เป็นความจำเป็นในอันที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความปรารถนาหรือต้องการการได้

Witkin & Altschuld (1995, p.4) กล่าวว่า ต้องการการจำเป็น คือ ความแตกต่าง หรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่าง (What is) หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสิ่งที่ควรจะเป็น (What Should be) หรือสภาพที่พึงปรารถนา

Dunster, K. & Andrew J. (1996, p.219) ได้ให้ความหมาย ต้องการการจำเป็น ว่า หมายถึง แรงจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือความจำเป็นของสิ่งมีชีวิตในขั้นพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก เครื่องนุ่งห่ม น้ำ และอากาศที่สะอาด

Revier and Others (1996, p.5) ให้คำจำกัดความของต้องการการจำเป็น ว่าเป็น ช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริงและที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยม ในชุมชนและยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้

Kaufman (2000, p.47) ให้ความหมายว่า ต้องการการจำเป็น คือ ผลต่าง (Gap) ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลที่ต้องการ

สุวิมล ว่องวานิช (2542, น.2) ให้ความหมายของต้องการจำเป็นไว้ว่าเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังหรือสิ่งที่ต้องการ (Expected or Desired Outcome) กับสิ่งที่เป็นอย่างในปัจจุบัน (Current Outcome) โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่

การวางแผนการทำงานจะต้องเริ่มการประเมินบริบท เพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ของหน่วยงาน และรู้ความต้องการของหน่วยงานว่าจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองตอบในด้านใด การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีการพัฒนาวิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment research) เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข (สุวิมล ว่องวานิช, 2548, น.26) การวางแผนงานหรือโครงการโดยมิได้คำนึงถึงความต้องการจำเป็นในระดับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลต่างๆ และหาแนวทางปรับความต้องการจำเป็นย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ และปัญหาอื่นๆ ตามมาอย่างไม่สิ้นสุด โดยเฉพาะโครงการด้านบริการสังคม การละเลยต่อความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นเหตุให้โครงการนั้นขาดความร่วมมือและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ หรือให้บริการไม่ตรงกับความต้องการจำเป็น หรือไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ทำให้เกิดความล่าช้าหรือสูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ (นิตยา ชูโต, 2536 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548, น.27) ในบริบทของโรงเรียน การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้สามารถระบุสิ่งที่จำเป็นของผู้เรียนซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาออกแบบการจัดการเรียนการสอน ซึ่งให้เห็นจุดอ่อนของผู้เรียน ระบุจุดอ่อนที่ครูควรได้รับการพัฒนา ซึ่งทิศทางที่โรงเรียนต้องการพัฒนาในอนาคต และยังใช้ประโยชน์ในการแสวงหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนที่คาดว่าจะส่งผลกระทบตามมาที่เหมาะสมมากที่สุด การจัดทำข้อมูลสารสนเทศถือว่า มีความสำคัญต่อการวางแผนและการพัฒนาองค์กร การวิจัยการประเมิน ความต้องการจำเป็นทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน กำหนดระดับความสำเร็จที่มุ่งหวัง และกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถชี้จุดบกพร่อง หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไข การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ในการวางแผนและพัฒนางาน และเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการตั้งแต่ก่อนเริ่มวางแผนงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน หรือหลังสิ้นสุดการทำงาน นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวานิช ยังกล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่าช่วยระบุปัญหาที่เป็นปัญหาที่แท้จริง ทำให้เกิดการแก้ปัญหาได้ตรงจุด เป็นไปตามความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และ/หรือองค์กร นอกจากนี้ในการของบประมาณสนับสนุน โครงการจากแหล่งเงินทุนต่างๆ หากมีการใช้เทคนิคการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นช่วยในการสำรวจปัญหาหรือความต้องการของหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องก่อน จะทำให้โครงการและ/หรือองค์กรได้รับความเชื่อถือ และมีความเป็นไปได้สูงที่จะได้รับการสนับสนุน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2541; เขาวดี วิบูลย์ศรี, 2538 และ นิตยา ชูโต, 2536 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548, น.28) ซึ่ง สุวิมล ว่องวานิช ยังกล่าวถึงการวิจัยการประเมินความ

ต้องการจำเป็น มีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจร เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

ประการแรก การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานมาอย่างแท้จริง

ประการที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัยความต้องการจำเป็น เป็นข้อมูลที่สะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น และสนองความต้องการขององค์กร กล่าวได้ว่า นักวิชาการได้ข้อมูลจากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ในการกำหนดนโยบายใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรทุกชั้นตอน ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนกับองค์กร และระหว่างองค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน นำมาช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และมั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง ประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในประเด็นนี้ สามารถขยายความให้ชัดเจนขึ้นว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะให้คำตอบแก่บุคคลทั่วไปเกี่ยวกับการนำทรัพยากรไปใช้ในการพัฒนางาน และสร้างความมั่นใจว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัติจะสนองความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รองรับการตัดสินใจ เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาองค์กร เป็นการป้องกันปัญหาการลงทุนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ได้ข้อมูลที่ชี้ความต้องการและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดการใช้อำนาจทางการเมืองในการวางแผนการดำเนินงานในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์ รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นใจกับทุกฝ่าย และเป็นการป้องกันการตัดสินใจทางการเมืองได้ว่าเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม

ประการที่สาม การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรตั้งแต่ขั้นตอนแรก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานและพัฒนาโครงการ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากผลการวิจัยซึ่งแสดงความต้องการจำเป็นของลูกค้าและ/หรือองค์กร ขั้นตอนระหว่างการทำงาน การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด และขั้นตอนสุดท้าย การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบจากโครงการ ทำให้การพัฒนาการศึกษาได้รับการชี้แนวทางจากฐานข้อมูล

ที่มีอยู่ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง (Gilmore & Campbell, 1996 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548, น.30)

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีประโยชน์ในการวางแผนที่มีโอกาสเกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่หวัง เป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงานทั้งในการวางแผนกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การประกันคุณภาพ การศึกษา และการประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นประโยชน์ในบริบทของการศึกษาที่มีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียน เป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับครูผู้สอนในการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ทำความรู้จักผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบ ได้อีกด้วย

2.2.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548, น.263-279) ได้นำเสนอแนวทางการจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็น ซึ่งถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น เพื่อการวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาค่า ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็น มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขต่อไป

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ควรจะใช้วิธีการหลายๆ แบบ วิธีการที่ดีควรจะเป็นวิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้ทั้งข้อมูลในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ซึ่งการกำหนดความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือ การจัดลำดับความสำคัญซึ่งมีเทคนิควิธีที่ใช้ทั้งรูปแบบการตอบสนอง ที่เป็นทั้งการตอบสนองเดี่ยวและตอบสนองคู่ โดยมีแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธี ทุกวิธีมีวิธีดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การใช้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนดการจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอเทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบตอบสนองคู่เป็นสำคัญ ดังต่อไปนี้ รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็น ที่สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยาม ความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีดังต่อไปนี้

1) วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (I) และค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D) บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

2) วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ (Lane, Crofton and Hall, 1983, as cited in Witkin, 1984) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็น จากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D) (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยนั้นด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (I)

$$PNI = (I - D) \times I$$

3) วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง ซึ่งเป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม (นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช, ม.ป.ป.) โดยใช้วิธีการหาค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น และค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (I-D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณ ค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีนี้ในการดำเนินการวิจัย

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

สรุปได้ว่าการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ เพราะสามารถนำผลที่ได้นี้ไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุ วิธีการแก้ไขและพัฒนา จึงถือว่าการจัดลำดับความต้องการจำเป็นนี้ มีความสำคัญอย่างมากต่อการวางแผน นโยบายขององค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งแน่นอนว่าควรใช้เทคนิคจัดลำดับความสำคัญจากข้อมูลที่ได้ในหลายๆ แบบ ซึ่งอาจเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบสนองเดี่ยวหรือจากการตอบสนองคู่ตามความเหมาะสม เพื่อจะได้นำไปสังเคราะห์ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นให้มีผลสอดคล้องกันเป็นจริงมากที่สุดต่อไป

2.3 สภาพการดำเนินการของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาที่สอดคล้องกับคุณลักษณะ 5 ประการ ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามทฤษฎีของ Hord (1997) ดังนี้

2.3.1 สภาพปัญหาด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

โรงเรียนที่มีความขาดแคลนครู และบางโรงเรียนไม่มีผู้บริหารโรงเรียน จะต้องจัดการเรียนการสอนควบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย ยกตัวอย่างเช่น โรงเรียนประถมศึกษาที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 และมีนักเรียนศึกษาอยู่จำนวน 80 คน หากยึดตามเกณฑ์ของ สพฐ. โรงเรียนแห่งนี้จะได้รับการจัดสรรครูเพียง 4 คนเท่านั้น ซึ่งไม่พอดีกับจำนวนชั้นเรียนที่เปิดสอนจึงทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการสร้างเป้าหมาย ขาดโอกาสในการส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม เทคนิคการสอนใหม่ๆ ส่งผลให้ในการจัดการเรียนการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ การแก้ไขจึงกลายเป็นให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตัดสินใจและขับเคลื่อนแต่เพียงผู้เดียวจึงทำให้สมาชิกในองค์กรไม่ได้รับการตัดสินใจ

ปัญหาด้านการสนับสนุนที่สำคัญ คือ ขาดแคลนงบประมาณ เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กได้รับงบประมาณจากรัฐบาลในจำนวนจำกัด จึงส่งผลต่อจำนวนบุคลากร ครูภัณฑ์ และสื่อการเรียนการสอนต่างๆ รวมไปถึงการก่อสร้างอาคารสถานที่ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน แต่อย่างไรก็ตามงบประมาณไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเสมอไป ถ้าบุคลากรในโรงเรียนนั้นๆ มีประสิทธิภาพ และเรียนรู้ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.3.2 สภาพปัญหาด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้

จากผลการประเมินคุณภาพนอกชี้ให้เห็นการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากไม่ผ่านการประเมิน เนื่องจากโรงเรียนขาดการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ปรับปรุงพัฒนา การประเมินของ สมศ. นั้นเป็นไปเพื่อการตรวจสอบยืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งช่วยสะท้อนให้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียน และสาเหตุของปัญหาเพื่อนำมาเป็นแนวทางให้โรงเรียนได้ใช้ในการปรับปรุง วางแผนพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนต่อไป ครูขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มวลความรู้จะไปตกอยู่ที่คนใดคนหนึ่ง ดังนั้น การขับเคลื่อนจะไม่สามารถทำได้อย่างคล่องตัว เนื่องจากครูจะต่างคนต่างงานให้หน้าที่ของตนเอง

2.3.3 สภาพปัญหาด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนขนาดเล็กนั้นส่วนใหญ่จะเกิดการคิดและตัดสินใจจากผู้บริหารโรงเรียน ไม่ได้เกิดจากการกระตุ้นหรือการมีส่วนร่วมจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมไปถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนนั้นยังเน้นรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้ครูเป็น

ศูนย์กลาง ส่งผลทำให้นักเรียนยังไม่เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ ก่อให้เกิดปัญหาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การวัดประเมินผลการศึกษาในระดับชาติ

2.3.4 สภาพปัญหาด้านเงื่อนไขที่ทำให้การสนับสนุน

ปัญหาด้านเงื่อนไขที่ทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ 1) เชิงกายภาพ คือ โรงเรียนที่มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน จึงมีความจำเป็นจะต้องสอนควบชั้นเรียน ประกอบกับปริมาณงานด้านเอกสารที่ต้องทำนั้นมีจำนวนมากจนทำให้ครูมุ่งหน้าทำงานให้สำเร็จ จึงทำให้ครูขาดการพบปะ ไม่ได้พูดคุย ครูไม่สามารถจะพัฒนาตนเองได้ 2) ด้านบุคคล คือ ครูจะหมดกำลังใจในการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง และเมื่อมีปริมาณเข้ามามากๆ จะก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน เมื่อมีการกระทบกระทั่งจะทำให้เกิดการขาดความเคารพและเชื่อมั่นกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

เงื่อนไขที่เป็นปัญหาที่สำคัญ คือ ขาดระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ จากข้อมูลการประเมินโรงเรียนของ สมศ. พบว่า อัตราการเข้าถึงสื่อสารสนเทศของโรงเรียนขนาดเล็กยังอยู่ในระดับต่ำ ระบบสารสนเทศของโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูลระบบเครือข่าย ฯลฯ ส่วนใหญ่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการหรือไม่มีประสิทธิภาพมากพอ ทำให้การจัดเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ของโรงเรียน ทั้งงบประมาณ หลักสูตรการเรียนการสอน ข้อมูลบุคลากรและนักเรียน ฯลฯ ไม่ได้รับการจัดเก็บที่ถูกต้อง และไม่สามารถใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.5 สภาพปัญหาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จะพบปัญหาในด้านจำนวนบุคลากร เนื่องจากครูที่มีความเชี่ยวชาญที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนครูได้นั้น ซึ่งมีปัจจัยที่มีผลทำให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ประสบผลสำเร็จ คือ ปริมาณงานที่มากจนไม่มีเวลาในการดำเนินการ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญ

ระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม เช่น กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และ 5) การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน พบว่า การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 3) การเสริมสร้างการยอมรับและความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน 4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bolam and Others (2005) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนทั้งระบบอย่างยั่งยืน และยังช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย โดยตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงเงื่อนไขเฉพาะ ได้แก่ แผนงาน ขนาดโรงเรียนและที่ตั้ง และเงื่อนไขทั่วไป ได้แก่ บริบทเฉพาะของโรงเรียน และเป้าหมายในการจัดตั้งองค์กร

Scribner and Others (1999) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Creating Professional Communities in Schools through Organizational Learning: An Evaluation of a School Improvement Process ผลการวิจัยพบว่า การสร้างชุมชนทางวิชาชีพในโรงเรียนจะต้องอาศัยทีมผู้นำ การทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและเกิดการพัฒนาแบบทีม อีกทั้งการมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันของครูจะส่งผลให้การพัฒนาเป็นไปได้ในทิศทางเดียวกันและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างชุมชนทางวิชาชีพ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นมาขององค์กร ภาระหน้าที่หลักขององค์กร และลักษณะเชิงโครงสร้างการทำงานของครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัด พระนครศรีอยุธยา และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ระยะเวลาที่ 1 เพื่อศึกษาจุดประสงค์ข้อที่ 1

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 162 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 162 คน และครู จำนวน 1,178 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,340 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 162 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 38 คน และครูจำนวน 278 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 316 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ (ศิริชัย ทวีวัฒน์, ดิเรก ศรีสุขโข และคณะ, 2555) และนำไปเทียบสัดส่วนจากจำนวนประชากรในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เขตพื้นที่การศึกษา	ผู้บริหารโรงเรียน		ครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สพป.อย.1	81	19	507	120
สพป.อย.2	81	19	671	158
รวม	162	38	1,178	278

ที่มา : ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2559)

3.1.2 ระยะเวลาที่ 2 เพื่อศึกษาจุดประสงค์ข้อที่ 2

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1.1 เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยทำการสร้างขึ้นโดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยทำมาก่อน ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กเป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) ชนิด 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ 3) วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันร่วมกัน 4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

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

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดการวิจัย

3.3.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบสอบถามตอบสนองคู่ (Duel-response format)

3.3.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ต่อไปเพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความตรง โดยใช้เทคนิค IOC จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
	R	หมายถึง	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

+1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำตอบนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำตอบนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

-1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำตอบนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

3.4.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try out) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด จึงได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน

3.4.3 นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์แอลฟาของ Cronbach โดยพิจารณาแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในส่วนสภาพที่เป็นอยู่จริงเท่ากับ 0.951 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในส่วนสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.917

3.4.4 ดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ติดต่อประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.5.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 316 ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลาเพื่อเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไป

โรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งหมด 162 แห่ง ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 316 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

3.6.1 ระยะที่ 1 แบบสอบถาม

3.6.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 สภาพทั่วไป โดยการวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.6.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) ความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มาเรียงลำดับโดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$ มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = (I-D) / D$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่จริง

3.6.1.3 นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{\text{Modified}} = (I-D) / D$ มาวิเคราะห์สรุปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับจากมากไปหาน้อย

3.6.2 ระยะที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi – Structured Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จากการสัมภาษณ์ ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.7.1 สถิติพื้นฐาน

3.7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.1.2 ค่าความถี่ (Frequency)

3.7.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.7.1.4 ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) คำนวณโดยใช้สูตรดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = (I-D) / D$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่จริง

3.8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตอบสองคู่ (Duel-response format) พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง

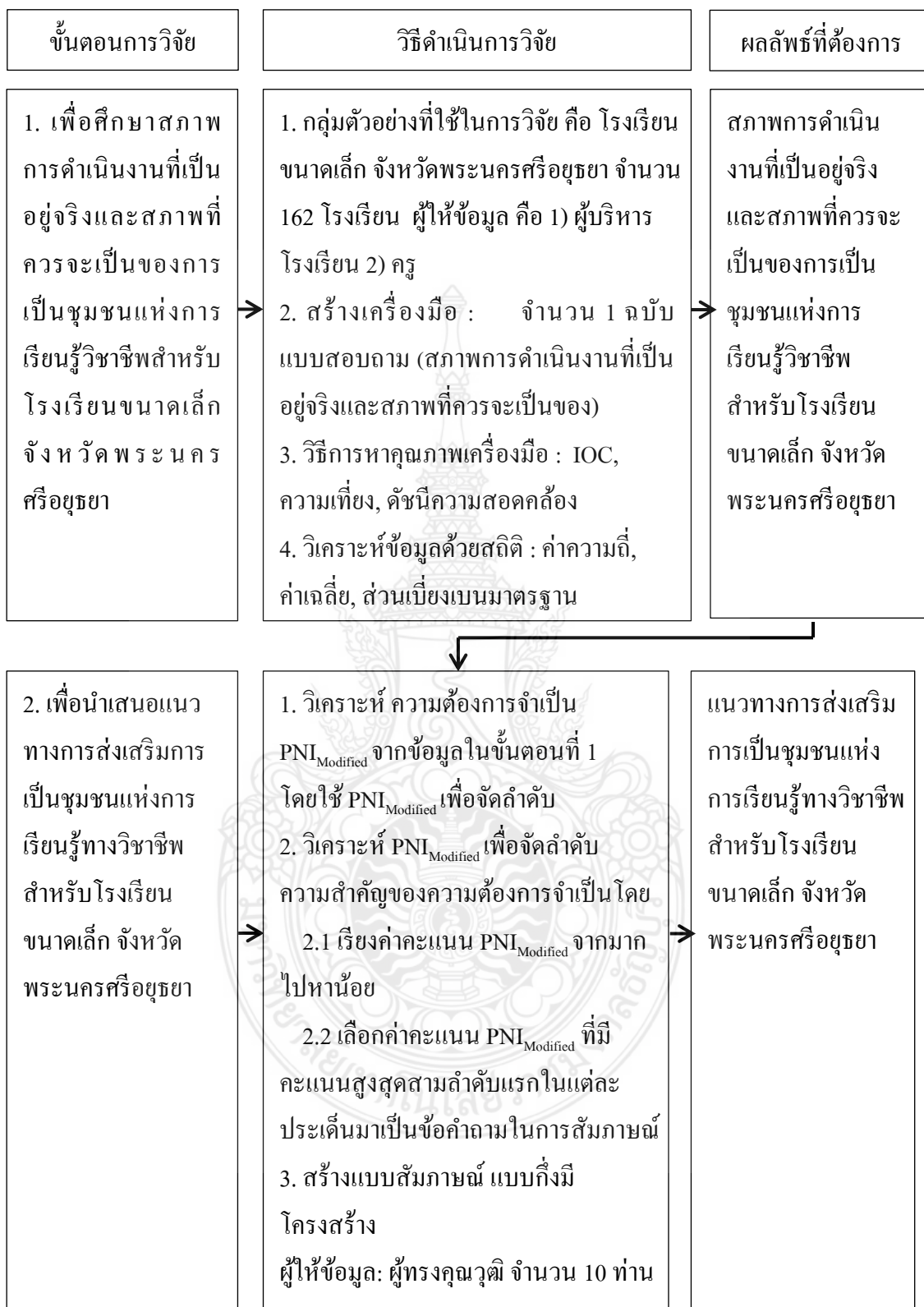
ขั้นตอนที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกข้อที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุดสามลำดับแรกในแต่ละประเด็นมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมประเด็นวิจัย

3) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยนำมาออกแบบการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ บทบาทหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและสังกัด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Index ($PNI_{Modified}$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการวิจัย ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)
I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง
$PNI_{Modified}$	หมายถึง	ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยขอเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.3.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ บทบาทหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและสังกัด

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 162 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 38 ชุด และครู จำนวน 278 ชุด รวม 316 ชุด ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 316 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	120	37.97
	หญิง	196	62.03
	รวม	316	100.00
2. อายุ	20 – 30 ปี	79	25
	21 – 40 ปี	116	36.71
	41 – 50 ปี	86	27.21
	51 – 60 ปี	35	11.08
	รวม	316	100.00
3. ตำแหน่ง	ผู้บริหารสถานศึกษา	38	12.02
	ครู	278	87.98
	รวม	316	100.00
4. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	242	76.59
	ปริญญาโท	71	22.47
	ปริญญาเอก	3	0.94
	รวม	316	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	54	17.09
	5 – 10 ปี	115	36.39
	มากกว่า 10 ปี	147	46.52
	รวม	316	100.00
6. สังกัด	สพป.พระนครศรีอยุธยา เขต 1	139	43.99
	สพป.พระนครศรีอยุธยา เขต 2	177	56.01
	รวม	316	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 62.03 อายุระหว่าง 21-40 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.71 ตำแหน่งครู จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 87.98 ระดับการศึกษาปริญญาตรี 242 คน คิดเป็นร้อยละ 76.59 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 36.39 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 56.01 ตามลำดับ

4.3.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกเป็นด้านๆ และภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเสนอผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียด ดังตารางที่ 4.2 – 4.12

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน	4.27	0.57	มาก	4.74	0.41	มากที่สุด
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้	4.21	0.90	มาก	4.79	0.79	มากที่สุด
3. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	4.28	0.60	มาก	4.84	0.31	มากที่สุด
4. ด้านการมีเจตนาใจสนับสนุน	4.23	0.64	มาก	4.75	0.39	มากที่สุด
5. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	4.18	0.59	มาก	4.84	0.35	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.23	0.66	มาก	4.79	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า สภาพที่เป็นจริง ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.60) และ สภาพที่ควรจะเป็น ด้านการวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$, S.D.=0.31) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$, S.D.=0.35) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทุกด้านเป็นความต้องการจำเป็นทุกข้อ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	4.17	0.79	มาก	8
2. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	3.73	0.70	มาก	10
3. ผู้บริหารและครูยอมรับการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.22	0.75	มาก	7
4. ท่านได้เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน	4.29	0.55	มาก	6
5. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.39	0.57	มาก	5
6. โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามสายงานอย่างชัดเจน	4.42	0.49	มาก	4
7. ผู้บริหารและครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.85	0.37	มาก	9

ตารางที่ 4.3 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (ต่อ)

ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
8. โรงเรียนมีสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.55	0.50	มากที่สุด	2
9. ผู้บริหารและครูเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้	4.43	0.50	มาก	3
10. สนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความมุ่งมั่นและกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาโรงเรียน	4.62	0.49	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	4.27	0.57	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.62-3.73 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ สนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความมุ่งมั่นและกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.4 สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 ในด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน	สภาพที่ควรจะเป็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	4.56	0.50	มากที่สุด	10
2. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	4.74	0.44	มากที่สุด	8
3. ผู้บริหารและครูยอมรับการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.64	0.48	มากที่สุด	7
4. ท่านได้เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน	4.82	0.39	มากที่สุด	6
5. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.85	0.36	มากที่สุด	5
6. โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามสายงานอย่างชัดเจน	4.84	0.36	มากที่สุด	4
7. ผู้บริหารและครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.45	0.50	มาก	3
8. โรงเรียนมีสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.89	0.31	มากที่สุด	2
9. ผู้บริหารและครูเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้	4.92	0.28	มากที่สุด	1
10. สนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความมุ่งมั่นและกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาโรงเรียน	4.68	0.47	มากที่สุด	9
เฉลี่ยรวม	4.74	0.41	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.92-4.56 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณารายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า มีชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ผู้บริหารและครูเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้ ($\bar{X}=4.92$, S.D.=0.28) และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.50)

ตารางที่ 4.5 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูได้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องเช่น อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น	4.38	0.56	มาก	3
2. ครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สภาพปัญหาการเรียนการสอน	3.88	0.62	มาก	8
3. โรงเรียนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนา โรงเรียน	4.20	0.40	มาก	6
4. ผู้บริหารและครูนำแนวทางที่ได้จากการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.32	0.62	มาก	4
5. ผู้บริหารและครูได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.47	0.50	มาก	1
6. ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับผู้เรียนที่หลากหลาย	4.27	0.45	มาก	5
7. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.08	0.68	มาก	7
8. โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เช่น การจดบันทึก กระดานสนทนา เว็บไซต์ เป็นต้น	3.83	0.43	มาก	9

ตารางที่ 4.5 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ (ต่อ)

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
9. ผู้บริหารและครูได้นำองค์ความรู้เดิมที่มีการจัดเก็บ ในฐานะข้อมูลของโรงเรียนมาประยุกต์ใช้ในการจัด การเรียนการสอน	4.44	0.50	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.21	0.90	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.47-3.83 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.90) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่ามีข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรกคือ ผู้บริหารและครูได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เช่น การจดบันทึก กระดานสนทนา เว็บบอร์ด เป็นต้น ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.43)

ตารางที่ 4.6 สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้	สภาพที่ควรจะเป็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูได้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับการสร้าง องค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารและครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อน ครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สภาพปัญหาการ เรียนการสอน	4.95	0.21	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.6 สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ (ต่อ)

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้	สภาพที่ควรจะเป็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3. โรงเรียนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาโรงเรียน	4.62	0.49	มากที่สุด	7
4. ผู้บริหารและครูนำแนวทางที่ได้จากการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.85	0.35	มากที่สุด	5
5. ผู้บริหารและครูได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.86	0.35	มากที่สุด	4
6. ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับผู้เรียนที่หลากหลาย	4.57	0.50	มากที่สุด	8
7. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.90	0.31	มากที่สุด	3
8. โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เช่น การจดบันทึก กระดานสนทนา เว็บไซต์ เป็นต้น	4.54	0.50	มากที่สุด	9
9. ผู้บริหารและครูได้นำองค์ความรู้เดิมที่มีการจัดเก็บในฐานข้อมูลของโรงเรียนมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.84	0.37	มากที่สุด	6
เฉลี่ยรวม	4.79	0.79	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 5.00-4.54 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.79$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณารายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ผู้บริหารและครู ได้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น ($\bar{X}=5.00$, S.D.=0.00) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ลำดับสุดท้ายคือ โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เช่น การจดบันทึก กระดานสนทนา เว็บไซต์ เป็นต้น (\bar{X} =4.54, S.D.=0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.75	มาก	7
2. ผู้บริหารและครูมีความเอื้ออาทร ห่วงใยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.42	0.79	มาก	3
3. เมื่อผู้บริหารและครูเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.47	0.50	มาก	1
4. ผู้บริหารและครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.27	0.77	มาก	5
5. ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันคือการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.05	0.67	มาก	9
6. ผู้บริหารและครูได้นำรูปแบบการเรียนการสอนที่ร่วมกันกำหนดไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.45	0.50	มาก	2
7. ผู้บริหารและครูสร้างพันธะสัญญาร่วมกันจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.06	0.29	มาก	8
8. ผู้บริหารและครูได้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้	4.24	0.46	มาก	6
9. ผู้บริหารและครูกำหนดภาพความสำเร็จร่วมกันของโรงเรียน	4.29	0.70	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.28	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.47-4.05 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ เมื่อผู้บริหารและครูเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันคือ การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	สภาพที่ควรจะเป็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน	4.98	0.15	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารและครูมีความเอื้ออาทร ห่วงใยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.67	0.47	มากที่สุด	8
3. เมื่อผู้บริหารและครูเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.92	0.28	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารและครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.90	0.31	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
6. ผู้บริหารและครูได้นำรูปแบบการเรียนการสอนที่ร่วมกันกำหนดไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.73	0.44	มากที่สุด	7
7. ผู้บริหารและครูสร้างพันธะสัญญาร่วมกันจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.61	0.49	มาก	9

ตารางที่ 4.8 สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	สภาพที่ควรจะเป็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
8. ผู้บริหารและครูได้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้	4.85	0.36	มากที่สุด	6
9. ผู้บริหารและครูกำหนดภาพความสำเร็จร่วมกันของโรงเรียน	4.89	0.31	มากที่สุด	5
เฉลี่ยรวม	4.84	0.31	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 5.00–4.61 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.84, S.D.=0.31) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (\bar{X} =5.00, S.D.=0.00) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารและครูสร้างพันธะสัญญาร่วมกันจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (\bar{X} =4.61, S.D.=0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู สำหรับการพัฒนาโรงเรียนทั้งในและนอกเวลาราชการ อย่างต่อเนื่อง	4.07	0.64	มาก	11
2. โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ไม่เป็นทางการเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการแก้ไข ปัญหาเบื้องต้น	4.13	0.63	มาก	9

ตารางที่ 4.9 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (ต่อ)

ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3. ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.15	0.73	มาก	8
4. โรงเรียนมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน	4.34	0.70	มาก	3
5. ผู้บริหารและครูมีภาระงานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด	4.36	0.70	มาก	2
6. ผู้บริหารและครูยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.49	มาก	1
7. ผู้บริหารและครูยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	4.27	0.55	มาก	4
8. ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.10	0.60	มาก	10
9. ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.67	มาก	7
10. ผู้บริหารและครูเคารพและให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	4.26	0.67	มาก	5
11. ผู้บริหารและครูได้รับการสนับสนุนเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.25	0.68	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.23	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.39–4.07 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.23, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ผู้บริหารและครูยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} =4.39, S.D.=0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารและครูมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูสำหรับการพัฒนาโรงเรียนทั้งในและนอกเวลาราชการอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} =4.07, S.D.=0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน	สภาพที่ควรจะเป็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู สำหรับการพัฒนาโรงเรียนทั้งในและนอกเวลาราชการ อย่างต่อเนื่อง	4.94	0.24	มากที่สุด	2
2. โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบไม่ เป็นทางการเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการแก้ไข ปัญหาเบื้องต้น	4.54	0.50	มากที่สุด	10
3. ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.53	0.50	มากที่สุด	11
4. โรงเรียนมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน	4.87	0.33	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารและครูมีภาระงานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ ภาระงานที่กำหนด	4.72	0.45	มากที่สุด	8
6. ผู้บริหารและครูยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน	4.55	0.50	มากที่สุด	9
7. ผู้บริหารและครูยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชา	4.99	0.08	มากที่สุด	1
8. ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.85	0.35	มากที่สุด	4
9. ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ	4.74	0.44	มากที่สุด	7
10. ผู้บริหารและครูเคารพและให้ความเชื่อมั่นในการ ปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	4.76	0.43	มากที่สุด	6
11. ผู้บริหารและครูได้รับการสนับสนุนเพื่อความ ก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.78	0.42	มากที่สุด	5
เฉลี่ยรวม	4.75	0.39	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.99–4.53 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ผู้บริหารและครูยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.99$, S.D.=0.08) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.50)

ตารางที่ 4.11 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	1	0.50	มาก	4
2. ผู้บริหารและครูสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ	4.35	0.48	มาก	2
3. ผู้บริหารและครูได้ให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	4.34	0.48	มาก	3
4. ผู้บริหารและครูได้ให้การช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยวิธีสังเกตการสอน	3.98	0.63	มาก	9
5. ผู้บริหารและครูให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่เพื่อนครู	4.17	0.73	มาก	5
6. ผู้บริหารและครูให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.00	0.64	มาก	8
7. ผู้บริหารและครูได้มีการติดตามผลเมื่อเพื่อนครูนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.09	0.69	มาก	7
8. บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ	4.11	0.70	มาก	6

ตารางที่ 4.11 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (ต่อ)

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
9. ผู้บริหารและครูมีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและ ผู้เรียน	4.37	0.48	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.18	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.37–3.98 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ผู้บริหารและครูมีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารและครูได้ให้การช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยวิธีสังเกตการสอน ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	สภาพที่ควรจะเป็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	4.76	0.43	มากที่สุด	7
2. ผู้บริหารและครูสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ	4.90	0.30	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารและครูได้ให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	4.88	0.33	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารและครูได้ให้การช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยวิธีสังเกตการสอน	4.74	0.44	มากที่สุด	8

ตารางที่ 4.12 สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 ในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (ต่อ)

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	สภาพที่ควรจะเป็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
5. ผู้บริหารและครูให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่เพื่อนครู	4.95	0.21	มากที่สุด	1
6. ผู้บริหารและครูให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.84	0.37	มากที่สุด	6
7. ผู้บริหารและครูได้มีการติดตามผลเมื่อเพื่อนครูนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.72	0.45	มากที่สุด	9
8. บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ	4.85	0.36	มากที่สุด	5
9. ผู้บริหารและครูมีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน	4.90	0.31	มากที่สุด	3
เฉลี่ยรวม	4.84	0.35	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.95-4.72 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.84, S.D.=0.35) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ผู้บริหารและครูให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่เพื่อนครู (\bar{X} =4.95, S.D.=0.21) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารและครูได้มีการติดตามผลเมื่อเพื่อนครูนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน (\bar{X} =4.72, S.D.=0.45) ตามลำดับ

4.3.3 ตอนที่ 3 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยวิธี Modified

Priority Need Index (PNI_{Modified}) ซึ่งเป็นดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง ดังตารางที่ 4.13 - ตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.13 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในแต่ละด้าน

การส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ค่าเฉลี่ย สภาพการ ดำเนินงานที่ เป็นอยู่จริง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น	PNI	ลำดับ
1. ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำ ร่วมกัน	4.27	4.74	0.11	5
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ ความรู้	4.21	4.79	0.14	2
3. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	4.28	4.84	0.13	3
4. ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน	4.23	4.75	0.12	4
5. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	4.18	4.84	0.16	1

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การเรียงลำดับความสำคัญจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมรายได้พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNI_{Modified}) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ท่านให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน 2) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สภาพปัญหาการเรียนการสอน 3) วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ท่านและเพื่อนครูทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การมีเงื่อนไขสนับสนุน พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ท่านมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูสำหรับการพัฒนาโรงเรียนทั้งในและนอกเวลาราชการอย่างต่อเนื่อง 5) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน พบว่า ข้อที่มี

ความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 การจัดเรียงของความถี่ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน	สภาพการ ดำเนินที่เป็น อยู่จริง (\bar{X})	สภาพที่ควร จะเป็น (\bar{X})	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	4.17	4.56	0.09	6
2. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	3.73	4.74	0.27	1
3. ผู้บริหารและครูยอมรับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	4.22	4.64	0.10	5
4. ท่านได้เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน	4.29	4.82	0.12	3
5. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.39	4.85	0.10	5
6. โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามสายงานอย่างชัดเจน	4.42	4.84	0.10	5
7. ผู้บริหารและครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.85	4.45	0.16	2
8. โรงเรียนมีสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.55	4.89	0.07	7

ตารางที่ 4.14 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (ต่อ)

ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน	สภาพการ ดำเนินที่เป็น อยู่จริง (\bar{X})	สภาพที่ควร จะเป็น (\bar{X})	PNI _{Modified}	ลำดับ
9. ผู้บริหารและครูเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้	4.43	4.92	0.11	4
10. สนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความมุ่งมั่นและกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาโรงเรียน	4.62	4.68	0.01	8

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.27–0.01 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน (0.27) ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารและครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน (0.16) ลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารและครูได้เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน (0.12) ลำดับที่ 4 คือ ผู้บริหารและครูเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้ (0.11) ลำดับที่ 5 คือ ผู้บริหารและครูยอมรับการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และโรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามสายงานอย่างชัดเจน (0.10) ลำดับที่ 6 คือ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน (0.09) ลำดับที่ 7 คือ โรงเรียนมีสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (0.07) ลำดับที่ 8 คือ ผู้บริหารและครูสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความมุ่งมั่นและกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาโรงเรียน (0.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ราชด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง (\bar{X})	สภาพที่ควรจะเป็น (\bar{X})	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูได้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น อบรมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น	4.38	5.00	0.14	4
2. ผู้บริหารและครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอน สภาพปัญหาการเรียนการสอน	3.88	4.95	0.28	1
3. โรงเรียนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาโรงเรียน	4.20	4.62	0.10	6
4. ผู้บริหารและครูนำแนวทางที่ได้จากการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.32	4.85	0.12	5
5. ผู้บริหารและครูได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียน การสอน	4.47	4.86	0.09	7
6. ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับผู้เรียนที่หลากหลาย	4.27	4.57	0.07	8
7. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.08	4.90	0.20	2
8. โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เช่น การจดบันทึก กระดานสนทนา เว็บไซต์ เป็นต้น	3.83	4.54	0.19	3

ตารางที่ 4.15 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ (ต่อ)

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง (\bar{X})	สภาพที่ควรจะเป็น (\bar{X})	PNI Modified	ลำดับ
9. ผู้บริหารและครูได้นำองค์ความรู้เดิมที่มี การจัดเก็บในฐานข้อมูลของโรงเรียนมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.44	4.84	0.09	7

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อโดยมีค่า PNI Modified อยู่ระหว่าง 0.28–0.07 ข้อที่มีมีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารและครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สภาพปัญหาการเรียนการสอน (0.28) ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (0.20) ลำดับที่ 3 คือ โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เช่น การจดบันทึก กระดานสนทนา เว็บไซต์ เป็นต้น (0.19) ลำดับที่ 4 คือ ผู้บริหารและครูได้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น (0.14) ลำดับที่ 5 คือ ผู้บริหารและครูนำแนวทางที่ได้จากการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (0.12) ลำดับที่ 6 คือ โรงเรียนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาโรงเรียน (0.10) ลำดับที่ 7 คือ ผู้บริหารและครูได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารและครูได้นำองค์ความรู้เดิมที่มีการจัดเก็บในฐานข้อมูลของโรงเรียนมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน (0.09) ลำดับที่ 8 คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับผู้เรียนที่หลากหลาย (0.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง (\bar{X})	สภาพที่ควรจะเป็น (\bar{X})	PNI Modified	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน	4.23	4.98	0.18	2
2. ผู้บริหารและครูมีความเอื้ออาทร ห่วงใยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.42	4.67	0.06	6
3. เมื่อผู้บริหารและครูเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.47	4.92	0.10	5
4. ผู้บริหารและครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.27	4.90	0.15	3
5. ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันคือการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.05	5.00	0.23	1
6. ผู้บริหารและครูได้นำรูปแบบการเรียนการสอนที่ร่วมกันกำหนดไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.45	4.73	0.06	6
7. ผู้บริหารและครูสร้างพันธะสัญญาร่วมกันจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.06	4.61	0.14	4
8. ผู้บริหารและครูได้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้	4.24	4.85	0.14	4
9. ผู้บริหารและครูกำหนดภาพความสำเร็จร่วมกันของโรงเรียน	4.29	4.89	0.14	4

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ราชด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อโดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.23–0.06 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารและครูทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (0.23) ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน (0.18) ลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารและครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (0.15) ลำดับที่ 4 คือ ผู้บริหารและครูสร้างพันธะสัญญาร่วมกันจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารและครูได้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้ และท่านกำหนดภาพความสำเร็จร่วมกันของโรงเรียน (0.14) ลำดับที่ 5 คือ เมื่อผู้บริหารและครูเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ (0.10) ลำดับที่ 6 คือ ผู้บริหารและครูมีความเอื้ออาทร ห่วงใยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารและครูได้นำรูปแบบการเรียนการสอนที่ร่วมกันกำหนดไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน (0.06) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ราชด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน

ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง (\bar{X})	สภาพที่ควรจะเป็น (\bar{X})	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูสำหรับการพัฒนาโรงเรียนทั้งในและนอกเวลาราชการอย่างต่อเนื่อง	4.07	4.94	0.21	1
2. โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบไม่เป็นทางการเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น	4.13	4.54	0.10	5
3. ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.15	4.53	0.09	6
4. โรงเรียนมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน	4.34	4.87	0.12	4

ตารางที่ 4.17 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน (ต่อ)

ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง (\bar{X})	สภาพที่ควรจะเป็น (\bar{X})	PNI Modified	ลำดับ
5. ผู้บริหารและครูมีภาระงานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด	4.36	4.72	0.08	7
6. ผู้บริหารและครูยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.39	4.55	0.04	8
7. ผู้บริหารและครูยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	4.27	4.99	0.17	3
8. ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.10	4.85	0.18	2
9. ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.22	4.74	0.12	4
10. ผู้บริหารและครูเคารพและให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	4.26	4.76	0.12	4
11. ผู้บริหารและครูได้รับการสนับสนุนเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.25	4.78	0.12	4

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI Modified อยู่ระหว่าง 0.21–0.04 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารและครูมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูสำหรับการพัฒนาโรงเรียนทั้งในและนอกเวลาราชการอย่างต่อเนื่อง (0.21) ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน (0.18) ลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารและครูยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา (0.17) ลำดับที่ 4 คือ โรงเรียนมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่น

ที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและครูเคารพและให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของ
 ผู้ร่วมงาน และผู้บริหารและครูได้รับการสนับสนุนเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (0.12) ลำดับที่ 5 คือ
 โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบไม่เป็นทางการ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการ
 แก้ไขปัญหาเบื้องต้น (0.10) ลำดับที่ 6 คือ ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (0.09) ลำดับ
 ที่ 7 คือ ผู้บริหารและครูมีภาระงานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ภาระงานที่กำหนด (0.08) ลำดับที่ 8 คือ
 ผู้บริหารและครูยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน (0.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
 วิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านการแลกเปลี่ยน
 เรียนรู้ระหว่างบุคคล

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	สภาพการ ดำเนินงานที่ เป็นอยู่จริง (\bar{X})	สภาพที่ควร จะเป็น (\bar{X})	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	4.24	4.76	0.12	6
2. ผู้บริหารและครูสามารถแสดงความ ความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ	4.35	4.90	0.13	5
3. ผู้บริหารและครูได้ให้ความช่วยเหลือ เพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	4.34	4.88	0.12	6
4. ผู้บริหารและครูได้ให้การช่วยเหลือ เพื่อนครูด้วยวิธีสังเกตการสอน	3.98	4.74	0.19	2
5. ผู้บริหารและครูให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่เพื่อนครู	4.17	4.95	0.19	2
6. ผู้บริหารและครูให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครู เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.00	4.84	0.21	1
7. ผู้บริหารและครูได้มีการติดตามผลเมื่อ เพื่อนครูนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการจัด การเรียนการสอน	4.09	4.72	0.15	4

ตารางที่ 4.18 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (ต่อ)

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง (\bar{X})	สภาพที่ควรจะเป็น (\bar{X})	PNI _{Modified}	ลำดับ
8. บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ	4.11	4.85	0.18	3
9. ผู้บริหารและครูมีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและนักเรียน	4.37	4.90	0.12	6

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการจัดเรียงของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.21–0.12 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารและครูให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารและครูได้ให้การช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยวิธีสังเกตการสอน และผู้บริหารและครูให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่เพื่อนครู (0.19) ลำดับที่ 3 คือ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ (0.18) ลำดับที่ 4 คือ ผู้บริหารและครูได้มีการติดตามผลเมื่อเพื่อนครูนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน (0.15) ลำดับที่ 5 คือ ผู้บริหารและครูสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ (0.13) ลำดับที่ 6 คือ ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารและครูได้ให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารและครูมีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและนักเรียน (0.12) ตามลำดับ

4.3.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาศึกษานิเทศก์

และผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 10 คน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สรุปวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้

4.3.4.1 ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เรื่องการให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่เพื่อนครู และการให้การช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยวิธีการสังเกตการณ์สอน ลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการส่งเสริมด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดบทความการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) ประเด็นแนวทางการส่งเสริมลำดับแรก การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน

“พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะให้สามารถช่วยเหลือเพื่อนครูได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“สร้างกิจกรรมที่หลากหลายให้แก่ครูเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้และเสริมคนเก่งให้เป็นผู้นำ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ผู้รับฟังคำปรึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเพื่อให้เกิดผลดีและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ครูทุกคนในโรงเรียนจะต้องเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“กระตุ้นให้ครูทุกคนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองโดยการจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เพื่อให้ครูได้เห็นถึงความสำคัญของการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถจนเกิดความชำนาญและจัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“การให้คำปรึกษาผู้รับคำปรึกษาจะต้องให้ความร่วมมือและพร้อมที่จะนำข้อเสนอแนะไปประยุกต์ใช้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“จัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

“ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และนำองค์ความรู้ที่ได้รับถ่ายทอดให้แก่เพื่อนครู” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

2) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 2 คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่เพื่อนครู

“การให้ข้อเสนอแนะควรใช้ภาษาเชิงบวกเพื่อทำให้ผู้รับคำแนะนำมีทัศนคติที่ดี และจะสามารถนำไปใช้ได้เกิดประโยชน์” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“การให้ข้อมูลย้อนกลับควรชี้ไปสู่ความเป็นเลิศ ความสำเร็จของการปฏิบัติจะทำให้ผู้รับฟังเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ข้อเสนอแนะในการย้อนกลับ ควรเป็นข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ และควรให้ข้อเสนอแนะทันทีเมื่อกระบวนการทำงานสิ้นสุดลง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“เน้นการให้ข้อคิดในการปฏิบัติตน ถ้าปฏิบัติจะเกิดผลอย่างไร ควรเปรียบเทียบทั้งข้อดีและข้อเสีย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ในการให้ข้อมูลย้อนกลับควรชมเชยและยกย่องในการปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ที่ผู้รับสามารถนำความรู้ข้อคิดไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“การให้ข้อมูลย้อนกลับควรเป็นข้อมูลที่เป็นข้อคิด เป็นมุมมองที่มากกว่าหนึ่งมุมมอง และชื่นชม ชี้ให้เห็นข้อดี ข้อเสียในการปฏิบัติ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“การให้ข้อมูลย้อนกลับควรระบุถึงจุดอ่อนจุดแข็งของการปฏิบัติงานในด้านนั้นๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ข้อมูลที่ให้ย้อนกลับแก่เพื่อนครู ควรจะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

“การให้ข้อมูลย้อนกลับควรจะให้ข้อมูลที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ผู้รับฟังสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

3) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 2 คือ การให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยวิธีการสังเกตการณ์สอน

“ผู้สังเกตการณ์สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ และสามารถบอกจุดที่ควรพัฒนาได้อย่างถูกต้อง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“เมื่อจบการสังเกตการณ์สอนแล้วควรพูดคุยและร่วมคิดเพื่อหาแนวทางการพัฒนาให้ดีขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ควรชี้แจงข้อบกพร่อง และเสนอแนวทางการปฏิบัติการสอนที่ถูกต้อง ให้แก่เพื่อนครู” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ร่วมพูดคุยและร่วมกันคิดเพื่อหาแนวทางการพัฒนารูปแบบการสอน แนวทางการแก้ไขปัญหา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“การสังเกตการณ์สอนควรมีการวางแผน ให้ชัดเจนประกอบด้วยสื่อที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการสอน สื่อการสอน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ผู้สังเกตการณ์สอนควรมีสั่งเกตอย่างสม่ำเสมอ และแนะนำข้อดี ข้อควรปรับปรุง ให้ชัดเจนและถูกต้อง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ควรกำหนดให้มีการสังเกตการณ์สอนระหว่างเพื่อนครู เพื่อจะได้ให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนวิธีการสอนระหว่างกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“เมื่อสังเกตการณ์ระหว่างเพื่อนครูแล้วให้ดำเนินการสรุปผล และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“การให้ข้อมูลย้อนกลับผู้สังเกตการณ์สอนควรจะต้องให้ข้อมูลทุกครั้งที่มีการสังเกตการณ์สอน และบันทึกผลการพัฒนา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

“เมื่อเสร็จสิ้นการสอนและสิ้นสุดการสังเกตการณ์สอนควรพูดคุย และร่วมกันคิดหาแนวทางในการพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

4) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 คือ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ

“ควรสร้างทัศนคติที่ดี เชิงบวก ต่อจุดมุ่งหมาย นโยบาย และภาระงานให้ครูตระหนักถึงความสำคัญ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานแบบอุทิศตน และยกย่องเป็นบุคคลตัวอย่าง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

- “ปลูกฝังในคณะครูมีศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)
- “ส่งเสริมให้ครูรักในวิชาชีพ และยึดจรรยาบรรณครูในการปฏิบัติงาน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)
- “ผู้นำควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านการเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อนร่วมงาน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)
- “ควรมีกิจกรรมที่ทำให้ครูได้ทำร่วมกัน หรือสร้างสิ่งใหม่ร่วมกัน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)
- “ควรยกย่อง เชิดชู บุคคลที่ดี อุทิศตน เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรอื่นๆ ได้
ปฏิบัติตาม” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)
- “ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้ใต้
บังคับบัญชา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)
- “ให้ความสำคัญซึ่งกันและกันเพื่อให้เห็นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญที่จะพัฒนา
งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)
- “ครูทุกคนจะต้องมีทัศนคติทางบวก แก่องค์กร และเพื่อนร่วมงาน ร่วมถึง
จะต้องรักศรัทธาในวิชาชีพครู” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

ตารางที่ 4.19 สรุปรูปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียน
ขนาดเล็ก ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	แนวทางการพัฒนา
1. การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเมื่อพบปัญหา ในการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ - ผู้รับฟังความคิดเห็นจะต้องเปิดใจยอมรับ และพร้อมที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น - ครูจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4.19 สรุปรูปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (ต่อ)

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	แนวทางการพัฒนา
2. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่เพื่อนครู	<ul style="list-style-type: none"> - การให้คำแนะนำหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับควรเปรียบเทียบให้เห็นทั้งข้อดีข้อเสีย เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง - การให้ข้อมูลย้อนกลับควรชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ ซึ่งข้อมูลจะต้องชัดเจนเป็นรูปธรรม
3. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยวิธีการสังเกตการณ์สอน	<ul style="list-style-type: none"> - การให้ข้อมูลย้อนกลับควรใช้คำพูดที่สร้างสรรค์เชิงบวก และยกย่องชมเชย - ผู้สังเกตการณ์สอนควรชี้แจงข้อบกพร่องแล้วร่วมกันคิดหาแนวทางในการพัฒนาในด้านการเรียนสอนให้ดียิ่งขึ้น - การสังเกตการณ์สอนควรมีการวางแผน และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
4. บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้สังเกตการณ์สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอน - ควรมีกิจกรรมที่สร้างทัศนคติที่ดีต่อจุดมุ่งหมาย นโยบาย ภาระงาน ฯลฯ ให้ครูได้เห็นถึงความสำคัญ - ควรสร้างขวัญ กำลังใจ และยกย่องผู้ปฏิบัติงานแบบอุทิศตนให้เป็นบุคคลตัวอย่าง - ส่งเสริมให้ครูรักในวิชาชีพ และยึดจรรยาบรรณครูในการปฏิบัติงาน - ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากตารางที่ 4.19 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีดังนี้

การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ผู้รับฟังความคิดเห็นจะต้องเปิดใจยอมรับและพร้อมที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น และครูจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองตามลำดับ

การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่เพื่อนครู โดยสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การให้คำแนะนำหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับควรเปรียบเทียบให้เห็นทั้งข้อดีข้อเสีย เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รองลงมาคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับควรชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ ซึ่งข้อมูลจะต้องชัดเจนเป็นรูปธรรม และการให้ข้อมูลย้อนกลับควรใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ เชิงบวก และยกย่องชมเชย ตามลำดับ

การให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยวิธีการสังเกตการณ์สอน โดยสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ผู้สังเกตการณ์สอนควรชี้แจงข้อบกพร่องแล้ว ร่วมกันคิดหาแนวทางในการพัฒนาในด้านการเรียนสอนให้ดียิ่งขึ้น รองลงมาคือ การสังเกตการณ์สอนควรมีการวางแผน และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และผู้สังเกตการณ์สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ควรมีกิจกรรมที่สร้างทัศนคติที่ดีต่ออุดมการณ์ นโยบาย ภาระงาน ฯลฯ ให้ครูได้เห็นถึงความสำคัญ รองลงมาคือ ควรสร้างขวัญกำลังใจ และยกย่องผู้ปฏิบัติงานแบบอุทิศตนให้เป็นบุคคลตัวอย่าง ส่งเสริมให้ครูรักในวิชาชีพ และยึดจรรยาบรรณครูในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

4.3.4.2 ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ

โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน เป็นแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ลำดับสุดท้ายคือ โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เช่น การจดบันทึก กระดานสนทนา เว็บไซต์ เป็นต้น โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการส่งเสริมด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งมีรายละเอียดบทความการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) ประเด็นแนวทางการส่งเสริมลำดับแรก คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สภาพปัญหาการเรียนการสอน

“เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน เช่น Line, Facebook” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างทั่วถึง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“สร้างข้อตกลงร่วมกันจะต้องมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู และกำหนดให้ทุกคนจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“กำหนดเวลาที่จะใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจน และแจ้งถึงความสำคัญของการนำไปถือปฏิบัติ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“สนับสนุนให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู และสร้างขวัญกำลังใจ ให้ทุกคนร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ให้ครูทุกคนยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างพฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“รูปแบบการแลกเปลี่ยนการเรียนให้มีหลากหลายรูปแบบ เช่น การสร้างกลุ่มไลน์ เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนสื่อหรือความรู้ต่างๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“คณะครูทุกคนในโรงเรียนร่วมกันสร้างข้อตกลงในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ว่ามีผลดีต่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างไร” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

“จัดโครงสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโรงเรียนให้ชัดเจน และกำหนด ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

2) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 2 คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนด รูปแบบการเรียนการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

“จัดเวทีนำเสนอผลงานต่างๆ ที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้เพื่อนครูสามารถนำไป ประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอนได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“เปิดโอกาสให้ครูได้ระดมสมองในการคิด/กำหนดรูปแบบการเรียนการสอน ใหม่ๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ผู้บังคับบัญชาประสานสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อให้ครูทุกคนสามารถร่วมกันคิดสร้างสรรค์ในการกำหนดรูปแบบการเรียนหรือสื่อการสอน ใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในด้านการกำหนดรูปแบบการเรียนและสื่อ การสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“คณะครูร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและร่วมกันเสนอแนะวิธีการ ร่วมกันแล้วนำไปทดลองใช้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“จัดให้มีกิจกรรมวิพากษ์ผลงานต่างๆร่วมกัน เพื่อค้นหาหรือถอดบทเรียนให้ สามารถนำไปใช้เป็นตัวอย่างอย่างแพร่หลาย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน และสร้างสื่อ การเรียนรู้ใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“จัดกิจกรรมให้คณะครูได้ร่วมกันคิดรูปแบบในการจัดการเรียนการสอน โดยมี ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้ประสานให้ทุกคนทำงานร่วมกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“การกำหนดรูปแบบการเรียนการสอนควรจะให้ครูทุกคนร่วมกันเสนอความคิด เห็นและยอมรับฟังความคิดเห็น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

“ครูทุกคนควรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและเสนอความคิดเห็น บนหลักการและเหตุผลเพื่อให้ผู้เรียนได้ประโยชน์สูงสุด” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

3) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 คือ การมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เช่น กระดานสนทนา เว็บไซต์ เป็นต้น

- “ฝึกให้ครูทุกคนได้จัดเก็บองค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการหาแนวทาง
ร่วมกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)
- “สร้างความตระหนัก ความเข้าใจและให้เห็นคุณค่าของการสร้างระบบจัดเก็บ
องค์ความรู้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)
- “รูปแบบการจัดเก็บควรจัดหมวดหมู่ให้เหมาะสมถูกต้อง และควรแยกผลที่ได้จาก
การสนทนาที่คล้ายๆกันรวมกันเป็นหมวดเดียวกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)
- “การจัดเก็บควรปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และให้ครูได้นำความรู้ที่ได้จากการ
จัดเก็บมาใช้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)
- “ควรกำหนดรูปแบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ
ครู ให้มีวิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)
- “ส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการเก็บองค์ความรู้ที่ได้รับหลังจากการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ เช่น การจัดเก็บในลักษณะบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)
- “หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดรูปแบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเว็บไซต์ เพื่อให้ครูทั้งหมดสามารถเข้าใช้ประโยชน์ได้”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)
- “ส่งเสริมให้ครูได้มีการจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนหรือความรู้อื่นๆที่
สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)
- “ผู้อำนวยการ โรงเรียนชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้
จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)
- “ควรแบ่งหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดเก็บ
องค์ความรู้ที่ได้รับหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

ตารางที่ 4.20 สรุปรูปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้	แนวทางการพัฒนา
1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สภาพปัญหา การเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> - เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของ ตนเอง และสร้างข้อตกลงร่วมกันในกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ - เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่าง เพื่อนครู เช่น Line, Facebook - สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นถึง ความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการ เรียนการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมให้ครูได้แสดงผลงาน เพื่อให้ ครูได้ร่วมกันระดมความคิดในการกำหนด รูปแบบการเรียนการสอน - ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านการ จัดการเรียนการสอน - ครูทุกคนจะต้องยอมรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการ เรียนการสอน
3. การมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เช่น กระดาน สนทนา เว็บไซต์ เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้ครูได้จัดเก็บองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ แยกเป็นหมวดหมู่ ถูกต้อง และ กำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน - ควรสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และ เห็นคุณค่าของการจัดเก็บองค์ความรู้ - หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดรูปแบบ การจัดเก็บองค์ความรู้ให้ชัดเจน

จากตารางที่ 4.20 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ มีดังนี้

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สภาพปัญหาการเรียนการสอน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเอง และสร้างข้อตกลงร่วมกันในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รองลงมาคือ เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนครู เช่น Line, Facebook และสร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นถึงความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามลำดับ

การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการเรียนการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ จัดกิจกรรมให้ครูได้แสดงผลงาน เพื่อให้ครูได้ร่วมกันระดมความคิดในการกำหนดรูปแบบการเรียนการสอน รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน และครูทุกคนจะต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ตามลำดับ

การมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เช่น กระดานสนทนา เว็บไซต์ เป็นต้น โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้ครูได้จัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ แยกเป็นหมวดหมู่ ถูกต้อง และกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ควรสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และเห็นคุณค่าของการจัดเก็บองค์ความรู้ และหน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดรูปแบบการจัดเก็บองค์ความรู้ให้ชัดเจน ตามลำดับ

4.3.4.3 ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 คือ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าเรื่อง คณะครูทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ร่วมกันในการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ คณะครูทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน ลำดับสุดท้ายคือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการส่งเสริมด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียดบทความการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) คณะครูทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันในการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

“สร้างความตระหนักในบทบาทภาระหน้าที่ของตนเองตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ให้นำผลการประเมินด้านพฤติกรรม/ภาคปฏิบัติมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ให้ครูทุกคนคิดวิสัยทัศน์ในการทำงานของตนเอง แล้วมาร่วมกันหาบทสรุปหลักในการทำงานหรือวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“แบ่งโอกาสให้เพื่อนครูได้แสดงความคิดเห็น และพร้อมยอมรับฟังความคิดเห็นการคิดเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ตั้งแต่ระดับกระทรวง ศึกษาธิการ สพฐ. เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อเกิดการเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“โรงเรียนร่วมกันกำหนดเป้าหมาย / แผนงาน / โครงการต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนมองเห็นไปในทิศทางเดียวกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“คณะครูร่วมกำหนดเป้าหมาย แต่ต้องสอดคล้องกับหลักทางวิชาการ และนโยบายที่สามารถวัดได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“จัดการประชุมรูปแบบไม่เป็นทางการในการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ให้ครูทุกคนเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

“ให้ครูทุกคนมีส่วนสำคัญในการวางแผน กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา และกำหนดโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

2) คณะครูทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน

“มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดเอกภาพในการทำงานร่วมกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“เน้นการจัดกิจกรรมที่ทำให้ครูทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน สู่ความสำเร็จร่วมกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน และมีทัศนคติเชิงบวกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยคิดว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“เคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน บนหลักการของเหตุและผล” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ยกย่อง ชื่นชม ต่อเพื่อนร่วมงาน ถ้าเพื่อนร่วมงานมีผลงานที่ดี และและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อพบกับอุปสรรค” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“แสดงความเคารพให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน และยอมรับฟังความคิดเห็น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น สร้างความมีวินัย การมีน้ำใจต่อกัน มีจิตอาสา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ครูทุกคนสามารถทำงานแทนกันได้เมื่อเพื่อนร่วมงานมีเหตุจำเป็น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ครูทุกคนควรให้ความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

“สร้างกิจกรรมที่ให้ครูทุกคนได้ทำร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคยจะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

“จัดให้มีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นร่วมกันอย่างต่อเนื่อง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ร่วมกันระดมความคิด โดยใช้เทคนิคของผู้บริหารต้องดึงศักยภาพของทีมงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยให้ครูทุกคนได้กำหนดแล้วมาหาข้อสรุปร่วมกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“กระตุ้นให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำร่วมกันพัฒนาโรงเรียนเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนานักเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“จัดกิจกรรมให้ครูทุกคนได้ร่วมกันแสดงวิสัยทัศน์ในการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และทดลองปฏิบัติตาม” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“จัดการประชุม ให้ครูทุกคนได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และคณะครูจะร่วมกันคิดหาวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการหลอมหลวมจากทุกคน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“สร้างความเข้าใจให้แก่คณะครู ให้มองเห็นถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ให้ครูทุกคนได้ร่วมกันนำเสนอวิสัยทัศน์ในด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ทุกๆ คนร่วมกันแสดงความคิดเห็น และสรุปออกมาเป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดของครู ให้โอกาสครูได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนานักเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

“พัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

ตารางที่ 4.21 สรุปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	แนวทางการพัฒนา
1. คณะครูทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันในการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	- จัดกิจกรรมที่ทำให้ครูแสดงความคิดเห็นและร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ - สร้างความตระหนักรู้ในด้านนโยบายการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง - กระตุ้นให้ครูได้มีส่วนร่วมการทำกิจกรรมต่างๆ พัฒนาโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. คณะครูทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน	- มุ่งเน้นลักษณะการทำงานเป็นทีม ให้ทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงานสู่ความสำเร็จร่วมกัน

ตารางที่ 4.21 สรุปรูปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	แนวทางการพัฒนา
2. คณะครูทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น การสร้างควมมีวินัย การมีน้ำใจ การมีจิตอาสา และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน - เคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชื่นชม และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน- เคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชื่นชม และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน
3. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมให้ทุกคนร่วมกันระดมความคิด ในการกำหนดวิสัยทัศน์ แนวทางการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ - สร้างความเข้าใจให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาผู้เรียน - ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจและความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาผู้เรียน

จากตารางที่ 4.21 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน มีดังนี้

คณะครูทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันในการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ จัดกิจกรรมที่ทำให้ครูแสดงความคิดเห็น และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ในการพัฒนาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ สร้างความตระหนักในค่านโยบายการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และกระตุ้นให้ครูได้มีส่วนร่วมการทำกิจกรรมต่างๆ พัฒนาโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ

คณะครูทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ มุ่งเน้นลักษณะการทำงานเป็นทีม ให้ทุกคนมีส่วน สำคัญในการสร้างสรรค์ผลงาน สู่ความสำเร็จร่วมกัน รองลงมาคือ ร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น การสร้างความมีวินัย การมีน้ำใจ การมีจิตอาสา และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเคารพใน การตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชื่นชม และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ จัดกิจกรรมให้ทุกคน ร่วมกันระดมความคิด ในการกำหนดวิสัยทัศน์ แนวทางการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ สร้างความเข้าใจให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาผู้เรียน และส่งเสริม ให้ครูได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจ และความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ

4.3.4.4 ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 4 คือ ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียน ขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าเรื่อง การมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูสำหรับการ พัฒนาโรงเรียนทั้งในและนอกเวลาราชการอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญเป็น อันดับแรก รองลงมาคือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ลำดับสุดท้ายคือ การยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชา โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการส่งเสริมด้านการมีเงื่อนไข สนับสนุน ซึ่งมีรายละเอียดบทความการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) การมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูสำหรับการพัฒนาโรงเรียนทั้งในและ นอกเวลาราชการอย่างต่อเนื่อง

“โรงเรียนควรจัดให้ครูได้มีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง ใน เวลาเลิกเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“จัดประชุมสรุปผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในแต่ละภาคเรียน เพื่อหาแนวทางใน การพัฒนาโรงเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ร่วมกันกำหนดเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นข้อตกลงร่วมกัน โดยยึด ประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ให้คณะครูทุกคนร่วมกันกำหนดช่วงเวลาที่ จะใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่
เหมาะสม และเป็นยอมรับของทุกคน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“โรงเรียนจะต้องจัดช่วงเวลาให้ครูได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างซึ่ง
กันและกันอย่างสม่ำเสมอ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ควรให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวัน / เวลา / สถานที่ ในการพบปะ
พูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในด้านการพัฒนาโรงเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ควรกำหนดเวลาให้ชัดเจนและไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ควรให้มีช่วงเวลาให้ครูได้ร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ / ปัญหาที่เกิดขึ้น
เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขต่อไป” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ผู้บริหารควรให้ครูได้มีช่วงเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พูดคุยปัญหาการจัดการ
เรียนการสอนและการปฏิบัติงาน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

“บุคลากรทุกคนมีส่วนในการกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ซึ่งอย่างน้อย ควรมีสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

2) ความมุ่งมั่นในการทำงาน

“ผู้อำนวยการ โรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ผู้อำนวยการ โรงเรียนควรให้กำลังใจแก่ครู และชี้ให้เห็นถึงภาพความสำเร็จใน
การปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“สมาชิกทุกคนต้องสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน ในกรอบของบทบาทหน้าที่”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“จะต้องมีกระบวนการกระตุ้นเตือน สนับสนุน และเสริมทางบวกให้แก่เพื่อนครู”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ผู้อำนวยการ โรงเรียนควรที่จะเสริมแรง ให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ครู
อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“โรงเรียนจะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กำการทำงานของครู และมี
สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ เช่น ของขวัญวันเกิด หรือรางวัลเล็กๆ น้อยๆ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่เพื่อนครูจะได้ปฏิบัติตาม” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“สร้างความตระหนักให้แก่ครู ให้เกิดความรักในวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“จัดกิจกรรมวันเกียรติยศให้แก่ครูที่สร้างคุณงามความดี แก่โรงเรียน สังคมและประเทศชาติ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครู” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

“ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู และชี้แนะแนวทางการพัฒนาตนเองหรือแนวทางการปฏิบัติที่ไปสู่ความสำเร็จ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

3) การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

“สร้างทัศนคติทางบวก ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่กดดัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“การประพฤติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่นในการทำงานของผู้บังคับบัญชา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“การยอมรับซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ดี และคิดเชิงบวกจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างคุณค่าในตัวเอง โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ผู้บังคับบัญชามีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ยึดหลักธรรมาภิบาล บริหารงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกลางในการทำงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส สุจริต และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“บุคลากรทุกคนจะต้องรู้จักหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

“การทำงานร่วมกัน จะต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในการตัดสินใจ ยึดการบริหารตามหลักประชาธิปไตยภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

ตารางที่ 4.22 สรุปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน

ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน	แนวทางการพัฒนา
1. การมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูสำหรับการพัฒนาโรงเรียนทั้งในและนอกเวลาราชการอย่างต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนควรจัดให้ครูได้มีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง เพื่อให้ครูได้ร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ / ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางในการแก้ไข - คณะครูทุกคนร่วมกันกำหนดช่วงเวลาที่จะใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสมและไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน - จัดการประชุมสรุปผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในแต่ละภาคเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน
2. ความมุ่งมั่นในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการ โรงเรียนควรส่งเสริมแรงให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน - ยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่เพื่อนครูจะได้ปฏิบัติตาม และชี้ให้เห็นถึงภาพความสำเร็จในการปฏิบัติงาน - สร้างความตระหนักให้แก่ครู ให้เกิดความรักในวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตารางที่ 4.22 สรุปรูปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน (ต่อ)

ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน	แนวทางการพัฒนา
3. การยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชา	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับบัญชาจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่นในการทำงาน สร้างคุณค่าในตัวเอง และให้เกียรติซึ่งกันและกัน - สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ให้เข้าใจบทบาทความรับผิดชอบ และทุกคนต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย - ผู้บังคับบัญชาควรมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ยึดหลักธรรมาภิบาล บริหารงานอย่างโปร่งใส

จากตารางที่ 4.22 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน มีดังนี้

การมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูสำหรับการพัฒนาโรงเรียนทั้งในและนอกเวลาราชการอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ โรงเรียนควรจัดให้ครูได้มีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง เพื่อให้ครูได้ร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ / ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางในการแก้ไข รองลงมาคือ คณะครูทุกคนร่วมกันกำหนดช่วงเวลาที่จะใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสมและไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และจัดการประชุมสรุปผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในแต่ละภาคเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ

ความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนควรส่งเสริมแรงให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน รองลงมาคือ ยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่เพื่อนครูจะได้ปฏิบัติตาม และชี้ให้เห็นถึงภาพ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสร้างความตระหนักให้แก่ครูให้เกิดความรักในวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ

การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่นในการทำงาน สร้างคุณค่าในตัวเอง และให้เกียรติซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ให้เข้าใจบทบาทความรับผิดชอบ และทุกคนต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผู้บังคับบัญชาควรมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ยึดหลักธรรมาภิบาล บริหารงานอย่างโปร่งใสตามลำดับ

4.3.4.5 ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 5 คือ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การมีส่วนร่วมในการในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เป็นแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ลำดับสุดท้ายคือ การเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการส่งเสริมด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียดบทความการสัมภาษณ์ ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน
- โครงการ”
- “สร้างภาวะผู้นำ/ผู้ตามให้แก่เพื่อนครูใน โรงเรียนเพื่อขับเคลื่อนแผนงาน/ (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)
- “มอบหมายภารกิจที่ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อจะทำให้ทำงานได้ อย่างมีความสุข” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)
- “ผู้บังคับบัญชาจะต้องเข้าใจระบบการทำงาน / เข้าใจบริบทขององค์กร / เข้าใจ ศักยภาพของผู้บังคับบัญชา แล้วจะเข้าถึงสภาพปัญหาต่างๆ จะสามารถพัฒนาและสนับสนุนได้ ตรงกับความต้องการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)
- “ทุกคนจะต้องยอมรับซึ่งกันและกัน ว่าใครปฏิบัติหน้าที่อะไร โดยจะต้องเคารพ กฎกติกาของโรงเรียนที่ตั้งไว้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

- “ต้องนำข้อเท็จจริงด้านคุณภาพผู้เรียนมาชี้แจงและร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)
- “กำหนดการประชุมและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)
- “ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และยอมรับการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานบนหลักเหตุผลเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)
- “จัดกิจกรรมให้ครูสามารถได้ร่วมกันตัดสินใจในการพัฒนางานของโรงเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)
- “กำหนดกรอบงานให้ชัดเจน โดยวางแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน และยอมรับการตัดสินใจของเพื่อนครู” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)
- “สมาชิกทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

2) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

- “ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคคลในเรื่องต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)
- “สร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันให้เป็นเอกภาพ เช่น การทำงานเป็นทีม การสร้างระเบียบวินัย จิตอาสา เป็นต้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)
- “ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)
- “ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 พร้อมทั้งพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)
- “ผู้บังคับบัญชาควรนำหลักการบริหารงานมาใช้ที่เหมาะสม และปรับประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)
- “ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ชัดเจน และแจ้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ทราบถึงแนวทางปฏิบัติ และสนับสนุนตามความจำเป็นและเหมาะสม” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)
- “ควรจัดสรรอุปกรณ์หรืองบประมาณต่างๆ ตามโครงสร้าง และความจำเป็นที่ใช้ในการปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ผู้บริหารควรจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง และจะต้องให้การสนับสนุนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและสนับสนุนสิ่งต่างๆ ที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

“พัฒนาความรู้ความสามารถของครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีความสุขในการทำงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

3) การเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน

“ควรมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และควรสร้างสถานการณ์ที่ทำให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ควรมีการประชุมร่วมกันเพื่อนำปัญหาที่พบมาร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยไม่มอบให้เป็นภาระของคนใดคนหนึ่ง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ควรกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ร่วมกันของเพื่อนครูให้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ทุกคนจะต้องตระหนักในหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบใหม่ๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“จัดทำแผนการพัฒนาร่วมกัน และแผนการพัฒนาร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนได้เห็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ควรสร้างเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน ให้ทุกคนเห็นแนวทางในการทำงานร่วมกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ควรมีกิจกรรมที่ทำให้ครูได้ร่วมกันทำงานร่วมกัน หรือมีกิจกรรมช่วยเหลือชุมชน เพื่อให้ครูได้ร่วมกันทำงานนอกเหนือจากงานวิชาการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ครูทุกคนจะต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย และเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ครูทุกคนจะต้องยึดแนวทางการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาโรงเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

“ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ครูได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างเป้าหมายให้ชัดเจนในการมุ่งพัฒนาโรงเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10)

ตารางที่ 4.23 สรุปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน	แนวทางการพัฒนา
1. การมีส่วนร่วมในการในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	<ul style="list-style-type: none"> - จัดการประชุมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมอบหมายงานตามความถนัดให้แก่ครู - สร้างภาวะผู้นำ/ผู้ตาม เพื่อให้การขับเคลื่อนกิจกรรมต่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้ ความเข้าใจในสภาพปัญหาและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้ชัดเจนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติ และบริหารงานอย่างเหมาะสมตามหลักพรหมวิหาร 4 - ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม - ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญ กำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และให้ครูได้จัดทำแผนพัฒนาตนเองและแผนพัฒนาร่วมกันให้มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน - ครูทุกคนจะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง และพร้อมที่ปรับเปลี่ยนไปในรูปแบบใหม่ๆ - ควรมีกิจกรรมที่ให้ครูได้ทำร่วมกัน หรือมีกิจกรรมช่วยเหลือชุมชน ที่นอกเหนือจากงานในด้านวิชาการ

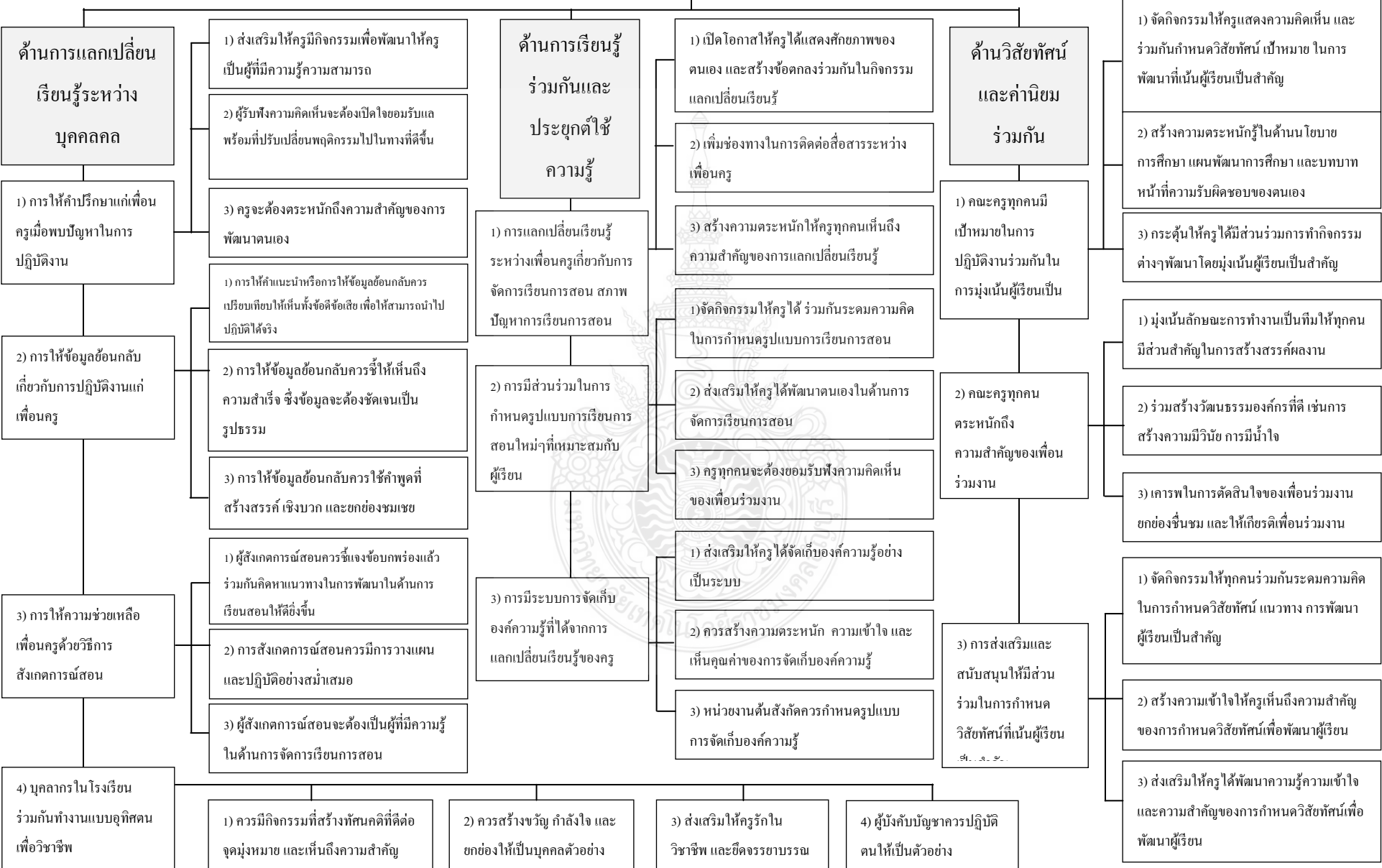
จากตารางที่ 4.23 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน มีดังนี้

การมีส่วนร่วมในการในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของ โรงเรียน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ จัดการประชุมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมอบหมายงานตามความความถนัดให้แก่ครู รองลงมาคือ สร้างภาวะผู้นำ / ผู้ตาม เพื่อให้การขับเคลื่อนกิจกรรมต่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้ ความเข้าใจในสภาพปัญหาและศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชา ตามลำดับ

การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้ชัดเจน ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติ และบริหารงานอย่างเหมาะสม ตามหลักพรหมวิหาร 4 รองลงมาคือ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญ กำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ตามลำดับ

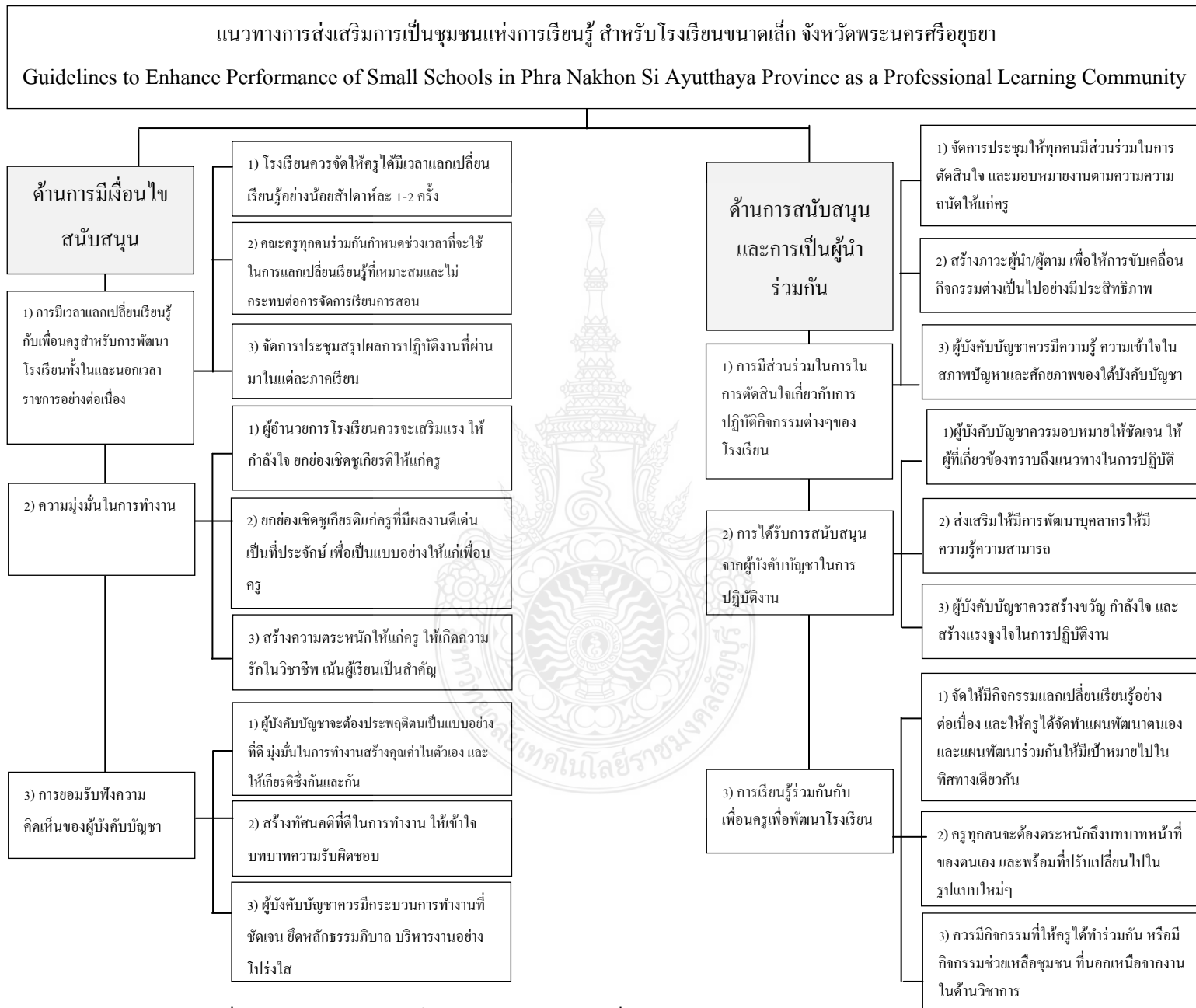
การเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตาม ลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ จัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และให้ครูได้จัดทำ แผนพัฒนาตนเองและแผนพัฒนาร่วมกันให้มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน รองลงมาคือ ครูทุกคนจะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง และพร้อมที่ปรับเปลี่ยนไปในรูปแบบใหม่ๆ และ ควรมีกิจกรรมที่ให้ครูได้ทำร่วมกัน หรือมีกิจกรรมช่วยเหลือชุมชน ที่นอกเหนือจากงานในด้าน วิชาการ ตามลำดับ

แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
Guidelines to Enhance Performance of Small Schools in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province as a Professional Learning Community



ภาพที่ 4.1 สรุปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ภาพที่ 4.1 สรุปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ต่อ)



ภาพที่ 4.1 สรุปแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ต่อ)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม และขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก และมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน และครูโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 162 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 38 คน และครู จำนวน 278 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 316 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในส่วนสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงเท่ากับ 0.951 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในส่วนสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.917 สำหรับการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (S.D.) และในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลการศึกษาดังนี้

5.1.1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.03 อายุระหว่าง 21-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.71 ตำแหน่ง ครู คิดเป็นร้อยละ 87.98 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.59 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.39 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 คิดเป็นร้อยละ 56.01 ตามลำดับ

5.1.2 สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย แต่ละด้านพบว่า ด้านสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน รองลงมา ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

และสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย แต่ละด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน และด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ตามลำดับ

5.1.3 ผลการการเรียงลำดับความสำคัญจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์โดยใช้สูตร (Modified Priority Need Index: PNI_{Modified}) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน และด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ตามลำดับ

การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล 2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ 3) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยม

ร่วมกัน 4) ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน 5) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นย่อยรายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1.3.1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถ กระบวนการสังเกตการณ์สอนควรปฏิบัติให้ถูกต้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

5.1.3.2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเอง จัดกิจกรรมระดมความคิดเห็นในการกำหนดรูปแบบการเรียนการสอน

5.1.3.3 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ให้ครูทุกคนมีส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

5.1.3.4 ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน ส่งเสริมให้มีช่วงเวลาให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บังคับบัญชาควรเสริมแรง ให้กำลังใจ และเป็นแบบอย่างที่ดี

5.1.3.5 ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างภาวะผู้นำผู้ตาม มอบหมายงานชัดเจนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง

5.1.4 แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามความต้องการจำเป็นสูงสุดแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

5.1.4.1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้ 1) ผู้บริหารและครูให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารและครูได้ให้การช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยวิธีสังเกตการสอน และผู้บริหารและครูให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่เพื่อนครู 3) บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ

1) ผู้บริหารและครูให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ (2) ผู้รับฟังความคิดเห็นจะต้องเปิดใจยอมรับและพร้อมที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น และ (3) ครูจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

2) ผู้บริหารและครูได้ให้การช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยวิธีสังเกตการสอน ได้แก่ (1) ผู้สังเกตการณ์สอนควรชี้แจงข้อบกพร่องแล้วร่วมกันคิดหาแนวทางในการพัฒนาในด้านการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น (2) การสังเกตการณ์สอนควรมีการวางแผน และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และ (3) ผู้สังเกตการณ์สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอน

3) ผู้บริหารและครูให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่เพื่อนครู ได้แก่ (1) การให้คำแนะนำหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับควรเปรียบเทียบให้เห็นทั้งข้อดีข้อเสีย เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (2) การให้ข้อมูลย้อนกลับควรชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ ซึ่งข้อมูลจะต้องชัดเจนเป็นรูปธรรม และ (3) การให้ข้อมูลย้อนกลับควรใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ เชิงบวก และยกย่องชมเชย

4) บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ ได้แก่ (1) ควรมีกิจกรรมที่สร้างทัศนคติที่ดีต่อ จุดมุ่งหมาย นโยบาย ภาระงาน ฯลฯ ให้ครูได้เห็นถึงความสำคัญ (2) ควรสร้างขวัญ กำลังใจ และยกย่องผู้ปฏิบัติงานแบบอุทิศตนให้เป็นบุคคลตัวอย่าง (3) ส่งเสริมให้ครูรักในวิชาชีพ และยึดจรรยาบรรณครูในการปฏิบัติงาน (4) ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5.1.4.2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้ 1) ผู้บริหารและครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สภาพปัญหาการเรียนการสอน 2) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 3) โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เช่น การจดบันทึก กระดานสนทนา เว็บไซต์ เป็นต้น

1) ผู้บริหารและครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สภาพปัญหาการเรียนการสอน ได้แก่ (1) เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเอง และสร้างข้อตกลงร่วมกันในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (2) เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนครู เช่น Line, Facebook และ (3) สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นถึงความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ได้แก่ (1) จัดกิจกรรมให้ครูได้แสดงผลงาน เพื่อให้ครูได้ร่วมกันระดมความคิดในการกำหนดรูปแบบการเรียนการสอน (2) ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน และ (3) ครูทุกคนจะต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน

3) โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เช่น การจดบันทึก กระดานสนทนา เว็บไซต์ เป็นต้น ได้แก่ (1) ส่งเสริมให้ครูได้จัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ แยกเป็นหมวดหมู่ ถูกต้อง และกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน (2) ควรสร้างความ

ตระหนัก ความเข้าใจ และเห็นคุณค่าของการจัดเก็บองค์ความรู้ และ (3) หน่วยงานต้นสังกัดควร กำหนดรูปแบบการจัดเก็บองค์ความรู้ให้ชัดเจน

5.1.4.3 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้ 1) ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันคือการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ผู้บริหาร และครูตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน 3) ผู้บริหารและครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1) ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันคือ การมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ได้แก่ (1) จัดกิจกรรมที่ทำให้ครูแสดงความคิดเห็น และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ในการพัฒนาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) สร้างความตระหนักรู้ในด้านนโยบายการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษา และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และ (3) กระตุ้นให้ครูได้มีส่วนร่วมการทำ กิจกรรมต่างๆ พัฒนาโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ (1) มุ่งเน้นลักษณะการทำงานเป็นทีม ให้ทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงาน คู่ความสำเร็จร่วมกัน (2) ร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่นการสร้างควมมีวินัย การมีน้ำใจ การมีจิตอาสา และการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ (3) เคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชื่นชม และให้เกียรติ เพื่อนร่วมงาน

3) ผู้บริหารและครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ (1) จัดกิจกรรมให้ทุกคนร่วมกันระดมความคิดในการ กำหนดวิสัยทัศน์ แนวทาง การพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) สร้างความเข้าใจให้ครูเห็นถึงความสำคัญ ของการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาผู้เรียน และ (3) ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจ และ ความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาผู้เรียน

5.1.4.4 ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้ 1) ผู้บริหาร และครูมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูสำหรับการพัฒนา โรงเรียนทั้งในและนอกเวลาราชการ อย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน 3) ผู้บริหารและครูยอมรับฟังความ คิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

1) ผู้บริหารและครูมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูสำหรับการพัฒนา โรงเรียนทั้งในและนอกเวลาราชการอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ (1) โรงเรียนควรจัดให้ครูได้มีเวลาแลกเปลี่ยน

เปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง เพื่อให้ครูได้ร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์/ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข (2) คณะครูทุกคนร่วมกันกำหนดช่วงเวลาที่จะใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสม และไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และ (3) จัดการประชุมสรุปผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในแต่ละภาคเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน

2) ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ได้แก่ (1) ผู้อำนวยการโรงเรียนควรส่งเสริมแรงให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน (2) ยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่เพื่อนครูจะได้ปฏิบัติตาม และชี้ให้เห็นถึงภาพความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ (3) สร้างความตระหนักให้แก่ครู ให้เกิดความรักในวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) ผู้บริหารและครูยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ (1) ผู้บังคับบัญชาจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่นในการทำงาน สร้างคุณค่าในตัวเอง และให้เกียรติซึ่งกันและกัน (2) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ให้เข้าใจบทบาทความรับผิดชอบ และทุกคนต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และ (3) ผู้บังคับบัญชาควรมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ยึดหลักธรรมาภิบาล บริหารงานอย่างโปร่งใส

5.1.4.5 ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน จากประเด็นแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้ 1) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน 2) ผู้บริหารและครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารและครูได้เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน

1) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ได้แก่ (1) จัดการประชุมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมอบหมายงานตามความความถนัดให้แก่ครู (2) สร้างภาวะผู้นำ/ผู้ตาม เพื่อให้การขับเคลื่อนกิจกรรมต่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ (3) ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้ ความเข้าใจในสภาพปัญหาและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ผู้บริหารและครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้ชัดเจน ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติ และบริหารงานอย่างเหมาะสม ตามหลักพรหมวิหาร 4 (2) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และ (3) ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ผู้บริหารและครูได้เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ (1) จัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และให้ครูได้จัดทำแผนพัฒนาตนเองและแผนพัฒนาร่วมกันให้มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน (2) ครูทุกคนจะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง และพร้อมที่ปรับเปลี่ยนไปในรูปแบบใหม่ๆ และ (3) ควรมีกิจกรรมที่ให้ครูได้ทำร่วมกันหรือมีกิจกรรมช่วยเหลือชุมชน ที่นอกเหนือจากงานในด้านวิชาการ

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

5.2.1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูควรจัดเวลาให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย Hord (1997) พบว่า ครูควรจะมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ เช่น การสังเกตการณ์ การสนทนา การสำรวจ และควรมีกระบวนการ “เพื่อนช่วยเพื่อน” ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรและชุมชน สอดคล้องกับ Hipp and Huffman (2003) พบว่าการที่จะพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ครูจะต้องให้ความช่วยเหลือในการสังเกตการณ์สอนของเพื่อนครู และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เพื่อนครูสามารถนำไปปรับใช้ และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานแก่ครูท่านอื่น การสอนงาน และการติดตามการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางการเรียนการสอน

5.2.2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สภาพปัญหาการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กนำกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนอย่างไม่ต่อเนื่อง จึงก่อให้เกิดสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ๆ สอดคล้องกับ จุลี ศรีชะโคตร (2557) พบว่า การที่ทุกคนที่อยู่รวมตัวกันจะต้องมีส่วนร่วมและแนวปฏิบัติ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประมวลองค์ความรู้ การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บองค์ความรู้ และการนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการความรู้ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและแนวปฏิบัติ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บ และการนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

5.2.3 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนขนาดเล็ก การมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ในการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังไม่ชัดเจน รวมถึงสมาชิกบางคนยังไม่เห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ Hord (1997) พบว่า การร่วมตระหนักถึงสิ่งสำคัญของบุคคลและองค์กร สมาชิกทุกคนไม่เพียงแต่ได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ แต่จะมีส่วนในการนำวิสัยทัศน์เหล่านั้นไปใช้เป็นหลักการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน โดยลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ Morrissey (2000) กล่าวว่า สมาชิกทุกคนมีวิสัยทัศน์หลักในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีบรรทัดฐานเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญ คือ การตระหนักรู้ด้วยตนเอง การวิเคราะห์ตนเอง การสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลมาจากข้อตกลงร่วมของสมาชิกทุกคน

5.2.4 ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูสำหรับการพัฒนาโรงเรียนทั้งในและนอกเวลาราชการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะโรงเรียนได้มีกำหนดช่วงเวลาที่ให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อที่จะพัฒนาโรงเรียน รวมถึงครูโรงเรียนขนาดเล็กก็มีใจมุ่งมั่นในการทำงาน และการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ Kenoyer (2000) พบว่า ผู้บริหารควรจัดสรรด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากร และโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ของครู เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับ Hord (1997) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเงื่อนไขสนับสนุนสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) เงื่อนไขเชิงกายภาพ (Physical Condition) ได้แก่ เวลาที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน ขนาดของโรงเรียนที่ไม่ใหญ่จนเกินไป 2) สมรรถนะของบุคคล (People Capacities) ลักษณะสำคัญของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การยอมรับกับ คำติ-ชม การมีใจมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ควรมีเวลาที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน ขนาดของโรงเรียนที่ไม่ใหญ่จนเกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ภาระงานสอน โครงสร้างการสื่อสารความเป็นอิสระในการบริหารโรงเรียน ความมั่นคงทางวิชาชีพ และครูควรยอมรับกับคำ ติ-ชม การมีใจมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

5.2.5 ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ทั้งนี้จะเป็นเพราะเนื่องจากจำนวนครูในโรงเรียนมีจำนวนไม่มาก ทำให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและการร่วมกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับ Morrissey (2000) พบว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองสู่การมีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) พบว่า ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับ Hord (1997) พบว่า ครูกับผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสร้างมุมมองความเป็นทีมที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การทำโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระจายอำนาจและให้การสนับสนุนการทำงานแก่บุคคล อำนาจให้เกิดบรรยากาศที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

5.2.6 การนำแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไปใช้ ซึ่งมีเงื่อนไขเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องนำกระบวนการจัดการความรู้ Knowledge Management (KM) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในโรงเรียนไปใช้ควบคู่กัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน และด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

5.3.1.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการสร้างความ

สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ยอมรับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาของท่าน เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน มีส่วนร่วมในการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามสายงานอย่างชัดเจน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของท่านอย่างต่อเนื่อง ทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้ และสนับสนุนการทำงานของู้บังคับบัญชา

5.3.1.3 เป็นแนวทางในการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาสาเหตุของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ที่ไม่สามารถนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลทำให้การบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- จุลดี ศรีชะ โคตร. (2557). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน
สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- พิเชฐ เกษวงษ์. (2556). การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ถนอมจิตต์ ขุฑทะพันธ์. (2546). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะ
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ศึกษากรุงเทพมหานคร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ปานจันทร์ โททอง. (2542). การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียน
การแบบเรียนร่วม ระหว่างเทคนิคสตอรี่บอร์ดดั้งแบบเดิมและแบบปรับปรุง. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ศิริชัย ทวีวัฒน์, ดิเรก ศรีสุขใจ และคณะ. (2555). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย
(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศุวิมล ว่องวานิช. (2542). การตั้งเครื่องเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับครูโรงเรียนเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- อมรา จำรูญศิริ. (2555). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Astuto, T., A. and Others. (1993). **Challenges to dominant assumptions controlling education reform**. Andover, MA: Northeast and Islands.
- Barrow, R., & Milburn, G. (1990). **A Critical Dictionary of Educational Concepts**. NY: Teachers College Press.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). **Professional learning communities at work : Best practices for enhancing student achievement**. Bloomington, IA: National Education Service.
- DuFour, R. (2007). Professional Learning Communities: A Bandwagon, an Idea Worth Considering, or Our Best Hope for High Levels of Learning?. **Middle School Journal (J1)**, 39(1), 4-8.
- Dunster, K. & Andrew, J. (1996). **Dictionary of Natural Resource Management**. Canada: University of British Columbia.
- Hord, S., M. (1997). **Professional learning communities : Communities of continuous inquiry and improvement**. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.
- Senge, P., M. (1990). **School that learn**. NY: Currency Doubleday.
- Garvin, D., A. (1993, July - August). Building a Learning Organization. **Harvard Business Review**, 7, 78 - 91.
- Marquardt, M. & Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Community**. New York : Richard D. Irwin.
- Mckillip, J. (1987). **Need Analysis Tools for the Human Services and Education**. Newbury Park: Sage Publications.
- McLaughlin, M., W., & Talbert, J., E. (2006). Building school-based teacher learning communities: **Professional strategies to improve student achievement**, 45. Teachers College Press.
- Reviere, R. and Others. (1996). **Assessments a Creative and Practical Guide for Social Scientists**. United States of America : Taylor and Francis.
- Stufflebeam, D., L. and Others. (1985). **Conducting Educational Needs Assessment**. United States of America : Kluwer Academic.

บรรณานุกรม (ต่อ)

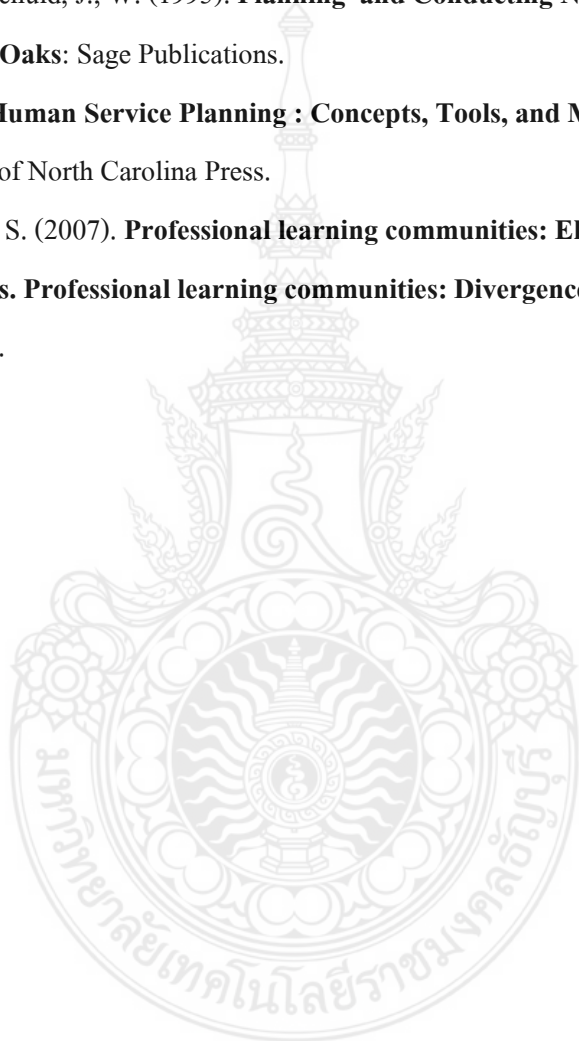
Kaufman, R. (2000). **Mega Planning. Thousand Oaks:** Sage Publications.

Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language. (1994). NY: Gramercy Books.

Witkin, B., R., & Altschuld, J., W. (1995). **Planning and Conducting Needs Assessments. Thousand Oaks:** Sage Publications.

York, R., O. (1982). **Human Service Planning : Concepts, Tools, and Methods.** Chapel Hill: University of North Carolina Press.

Stoll, L., & Louis, K., S. (2007). **Professional learning communities: Elaborating new approaches. Professional learning communities: Divergence, depth and dilemmas,** 1-13. [n.p.].



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผศ.ดร.ปริญญา มีสุข อาจารย์ประจำสาขาเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. รศ.ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม อาจารย์ประจำสาขาการแนะแนวจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. อาจารย์สุกัญญา บุญศรี อาจารย์ประจำสาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. ดร.พัทตร์วิภา ตะเพียนทอง ผู้อำนวยการ โรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดช้าง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1







ภาคผนวก ข
ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา : การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 54 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 48 ข้อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนาจัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ข้อมูลขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำให้ครบทุกข้อทั้ง 2 ตอน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายพิชิต ขำดี
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. อายุ

- () 20 – 30 ปี
- () 31 - 40 ปี
- () 41 - 50 ปี
- () 51 - 60 ปี

3. ตำแหน่ง

- () ผู้อำนวยการโรงเรียน
- () รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน
- () ครู

4. ระดับการศึกษา

- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
- () 5-10 ปี
- () มากกว่า 10 ปี

6. สังกัด

- () สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
- () สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตอนที่ 2 สภาพความจำเป็นเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง : ท่านคิดว่ามีการปฏิบัติหรือพฤติกรรมในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสภาพที่เป็นอยู่จริงในระดับใด และสภาพที่ควรจะเป็นในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องรายการที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	สภาพที่เป็นอยู่จริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน											
1	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน										
2	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน										
3	ท่านยอมรับการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน										
4	ท่านได้เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน										
5	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้										

ข้อ ที่	การส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	สภาพที่เป็นอยู่จริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6	โรงเรียนของท่านมีการกำหนด ผู้รับผิดชอบ ตามสายงานอย่างชัดเจน										
7	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน										
8	โรงเรียนของท่านมีสภาพที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ของท่านอย่างต่อเนื่อง										
9	ท่านเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้										
10	ท่านสนับสนุนการทำงานของผู้บังคับ บัญชาของท่านที่มีความมุ่งมั่นและกำหนด จุดมุ่งหมายในการพัฒนาโรงเรียน										
2) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้											
11	ท่านได้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับการสร้างองค์ ความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องเช่น อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น										
12	ท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สภาพ ปัญหาการเรียนการสอน										
13	โรงเรียนของท่านจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและ พัฒนาโรงเรียน										
14	ท่านนำแนวทางที่ได้จากการสนทนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน										
15	ท่านและเพื่อนครูได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อ แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน										
16	ท่านและเพื่อนครูของท่านร่วมกันพัฒนา หลักสูตรที่ตรงกับผู้เรียนที่หลากหลาย										
17	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการ สอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน										

ข้อ ที่	การส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	สภาพที่เป็นอยู่จริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18	โรงเรียนของท่านมีระบบการจัดเก็บองค์ ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ ครู เช่น การจดบันทึก กระดานสนทนา เว็บไซต์ เป็นต้น										
19	ท่านได้นำองค์ความรู้เดิมที่มีการจัดเก็บใน ฐานข้อมูลของโรงเรียนมาประยุกต์ใช้ใน การจัดการเรียนการสอน										
3) วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน											
20	ท่านและเพื่อนครูตระหนักถึงความสำคัญ ของเพื่อนร่วมงาน										
21	ท่านและเพื่อนครูมีความเอื้ออาทร ห่วงใย ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน										
22	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่าน จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เสมอ										
23	ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มี ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ										
24	ท่านและเพื่อนครูทุกคนมีเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานร่วมกันคือการมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ										
25	ท่านได้นำรูปแบบการเรียนการสอนที่ ร่วมกันกำหนดไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน										
26	ท่านและเพื่อนครูสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้										
27	ท่านได้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามที่คาดหวังไว้										
28	ท่านกำหนดภาพความสำเร็จร่วมกันของ โรงเรียน										

ข้อ ที่	การส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	สภาพที่เป็นอยู่จริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน											
29	ท่านมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู สำหรับการพัฒนาโรงเรียนทั้งในและนอก เวลาราชการอย่างต่อเนื่อง										
30	โรงเรียนของท่านมีรูปแบบการสื่อสาร ภายในองค์กรแบบไม่เป็นทางการเพื่อ ความสะดวกรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา เบื้องต้น										
31	ท่านและเพื่อนครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน										
32	โรงเรียนของท่านมีโครงสร้างการทำงาน ที่ชัดเจน										
33	ท่านมีภาระงานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ ภาระงานที่กำหนด										
34	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน										
35	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับ บัญชา										
36	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน										
37	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ										
38	ท่านเคารพและให้ความเชื่อมั่นในการ ปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน										
39	ท่านได้รับการสนับสนุนเพื่อความก้าวหน้า ในวิชาชีพ										
5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล											
40	ท่านและเพื่อนครูมีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน										
41	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง ได้อย่างอิสระ										
42	ท่านได้ให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูเกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอน										

ข้อ ที่	การส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	สภาพที่เป็นอยู่จริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
43	ท่านได้ให้การช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยวิธี สังเกตการสอน										
44	ท่านให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานแก่เพื่อนครู										
45	ท่านให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเมื่อพบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน										
46	ท่านได้มีการติดตามผลเมื่อเพื่อนครูนำ ข้อเสนอแนะไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน										
47	บุคลากรในโรงเรียนของท่านร่วมกัน ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ										
48	ท่านมีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและ ผู้เรียน										



แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง แนวทางส่งเสริม
ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านที่ 1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

2. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

3. การเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน/ปัญหาการจัดการเรียนการสอน

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการเรียนการสอนใหม่ๆที่เหมาะสมกับผู้เรียน

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

6. การมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เช่น กระดานสนทนา
เว็บไซต์ เป็นต้น

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 3 วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

7. คณะครูทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันในการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
แนวทางการส่งเสริม

.....
.....
.....
.....

8. คณะครูทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน
แนวทางการส่งเสริม

.....
.....
.....
.....

9. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
แนวทางการส่งเสริม

.....
.....
.....
.....

ด้านที่ 4 การมีเจตนาสนับสนุน

10. ช่วงเวลาที่ให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูสำหรับการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
แนวทางการส่งเสริม

.....
.....
.....
.....

11. ความมุ่งมั่นในการทำงานของคุณ

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

12. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

13. การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

14. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่เพื่อนครู

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

15. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยวิธีการสังเกตการณ์สอน
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

16. บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ
แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ก
ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อแบบสอบถาม
การหาค่า)IOC)



ผลการพิจารณาแบบประเมินหาค่าความสอดคล้อง (IOC)
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก

ข้อ ที่	สภาพความต้องการจำเป็นด้าน การส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	คะแนนการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน									
1	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
3	ท่านยอมรับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ท่านได้เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
5	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามสายงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	โรงเรียนของท่านมีสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของท่านอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
9	ท่านเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ ที่	สภาพความต้องการจำเป็นด้าน การส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	คะแนนการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
2) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้									
11	ท่านได้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับการ สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ อย่าง ต่อเนื่อง เช่น อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง เพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอน สภาพปัญหาการเรียน การสอน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
13	โรงเรียนของท่านจัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา วิชาชีพ และพัฒนาโรงเรียน	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
14	ท่านนำแนวทางที่ได้จากการสนทนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	ท่านและเพื่อนครูได้เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ใน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
16	ท่านและเพื่อนครูของท่านร่วมกัน พัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับผู้เรียนที่ หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด รูปแบบการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสม กับผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	โรงเรียนของท่านมีระบบการจัดเก็บ องค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของครู เช่น การจัดบันทึก กระดานสนทนา เว็บไซต์ เป็นต้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	สภาพความต้องการจำเป็นด้าน การส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	คะแนนการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
19	ท่านได้นำองค์ความรู้เดิมที่มีการ จัดเก็บในฐานข้อมูลของโรงเรียน มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน การสอน	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
3) วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน									
20	ท่านและเพื่อนครูตระหนักถึง ความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
21	ท่านและเพื่อนครูมีความเอื้ออาทร ห่วงใยซึ่งกันและกันในการ ปฏิบัติงาน	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
22	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติ งานท่านจะได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	ท่านได้รับการส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	ท่านและเพื่อครูทุกคนมีเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ การ มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	ท่านได้นำรูปแบบการเรียนการสอน ที่ร่วมกันกำหนดไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	ท่านและเพื่อนครูสร้างพันธะ สัญญาร่วมกันจะปฏิบัติงานให้ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	-1	1	0	1	2	0.4	ใช้ ไม่ได้
27	ท่านได้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียน บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	สภาพความต้องการจำเป็นด้าน การส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	คะแนนการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
28	ท่านกำหนดภาพความสำเร็จ ร่วมกันของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน									
29	ท่านมีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเพื่อนครูสำหรับการพัฒนา โรงเรียน ทั้งในและนอกเวลา ราชการอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	โรงเรียนของท่านมีรูปแบบการ สื่อสารภายในองค์กร แบบไม่เป็น ทางการเพื่อความสะดวกรวดเร็ว ในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	ท่านและเพื่อนครูมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	โรงเรียนของท่านมีโครงสร้างการ ทำงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	ท่านมีภาระงานที่เหมาะสมตาม เกณฑ์ภาระงานที่กำหนด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	ท่านเคารพและให้ความเชื่อมั่น ในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	ท่านได้รับการสนับสนุนเพื่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	สภาพความต้องการจำเป็นด้าน การส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	คะแนนการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล									
40	ท่านและเพื่อนครูมีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	1	-1	0	1	1	2	0.4	ใช้ ไม่ได้
41	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ของตนเองได้อย่างอิสระ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	ท่านได้ให้ความช่วยเหลือเพื่อนครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
43	ท่านได้ให้การช่วยเหลือเพื่อนครู ด้วยวิธีสังเกตการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	ท่านให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานแก่เพื่อนครู	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้
45	ท่านให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเมื่อ พบปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
46	ท่านได้มีการติดตามผลเมื่อเพื่อน ครูนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
47	บุคลากรในโรงเรียนของท่าน ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อ วิชาชีพ	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
48	ท่านมีเจตคติทางบวกต่อการศึกษา และผู้เรียน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์



รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ที่	หน่วยงาน	รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
1	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1	นายคำหรี จิมสันเทียะ ผอ.สพป.อย.1
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1	นางสุชีรา มนต์ตรง รองฯผอ.สพป.อย.1
3	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1	นางสาวปณณอุษา ผดุงหมาย รองฯผอ.สพป.อย.1
4	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1	นายทศพล วงษ์เนตร ผอ.กลุ่มศึกษานิเทศก์
5	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2	นายนรินทร์ เชาว์ประสิทธิ์ รองฯผอ.สพป.อย.2
6	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1	นางกานต์ยุพา ชุ่มสนิท ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
7	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1	นางสมลักษณ์ ฐู่แสน ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
8	โรงเรียนวัดคงษา (ประชารัฐอุปถัมภ์)	นางสาวหอมจันทร์ คงชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียน
9	โรงเรียนวัดนาตุ (จันทศึกษาการ)	ดร.วาสนา มณีเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียน
10	โรงเรียนวัดช้าง	ดร.พัทธรวิภา ตะเพียนทอง ผู้อำนวยการโรงเรียน
รวม 10 คน		

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายพิชิต ขำดี
วัน เดือน ปี เกิด	23 มกราคม 2533
ที่อยู่	60 หมู่ 11 ตำบลบ้านป้อม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
การศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	1 ธันวาคม 2557 – ปัจจุบัน ครู โรงเรียนบ้านสร้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1
โทรศัพท์	089-0834971
อีเมลล์	Mojisaru.pk@gmail.com

