

Guidelines for Developing Learning Communities of Educational Institutions under the Nakhon Sawan Provincial Office of Learning Encouragement According to Ariyasacca 4

Voramon Weetasaweera¹ Thanee Gesthong² and Worakrit Thueanchang³

Received: March 29, 2024

Revised: April 22, 2024

Accepted: April 27, 2024

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the level of learning communities; and 2) to find guidelines for developing learning communities of educational institutions under the Nakhon Sawan Provincial Office of Learning Encouragement according to Ariyasacca 4. It was the mixed-methods research. The quantitative research used a questionnaire with a reliability of 0.98. Data were collected from a sample of 140 people. Data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative research used a semi-structured interview method to collect data from 9 key informants. Content analysis technique was used. The research results found that 1) the level of learning communities of educational institutions under the Nakhon Sawan Provincial Office of Learning Encouragement according to the opinions of school administrators and teachers, had the highest overall mean; 2) the guidelines for developing learning

¹ Nakhon Sawan Provincial Office of Learning Encouragement According

²⁻³ Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: voramon15012516@gmail.com, Tel. 087-5747854

communities of educational institutions under the Nakhon Sawan Provincial Office of Learning Encouragement according to Ariyasacca 4 found that in terms of shared vision, administrators should create participation in work, set goals for developing student quality, and support the use of technology in creative learning. In terms of collaborative teamwork, administrators should promote teamwork, teaching work, support classroom research, create a platform or space for sharing, have a monitoring and reporting plan. In the aspect of shared leadership and systematic thinking, administrators should encourage teachers to continuously develop their knowledge and skills, build morale, be open to criticism, create action plans, and summarize results. In terms of learning exchange and professional development, administrators should create awareness for teachers to understand the necessity of learning exchange, create strength in supervision, reinforce teachers, and focus on aesthetic conversation. In the aspect of community of friends, administrators should enhance understanding and confidence in work groups, create motivation and teamwork, share information, and support positive communication. In terms of community support structure, administrators and teachers should communicate creatively and comprehensively, using appropriate and diverse methods.

Keywords: Learning Community, Ariyasacca 4, Community Development Guidelines

แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4

วรมน วีตะเสวีระ¹ ธาณี เกสทอง² และวรกฤต เกื่อนช้าง³

Received: March 29, 2024

Revised: April 22, 2024

Accepted: April 27, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ 2) หาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ด้านทีมงานร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสอนงาน สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน สร้างเวทีหรือพื้นที่ในการ

¹ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์

²⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Corresponding author, e-mail: voramon15012516@gmail.com, Tel. 087-5747854

แบ่งปัน มีแผนกำกับติดตามและรายงานผล ด้านภาวะผู้นำร่วมและคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจ เปิดใจยอมรับการวิจารณ์ จัดทำแผนการดำเนินงานและสรุปผล ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสร้างการรับรู้ให้ครูเข้าใจถึงความจำเป็นของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความเข้มแข็งในการนิเทศเสริมแรงครูและมุ่งเน้นสุนทรียสนทนา ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหารเสริมสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นในกลุ่มงาน สร้างแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีม แบ่งปันข้อมูล สนับสนุนการสื่อสารทางบวก และดำเนินโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ทั่วถึง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้, หลักอริยสัจ 4, แนวทางการพัฒนาชุมชน

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติและการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนเป็นแนวทางที่พัฒนาการศึกษาทุกระดับ โดยหัวใจสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ เครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” (Instructor) มาเป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (Classroom) มาเป็นห้องทำงาน (Studio) และหากมองอีกมุมหนึ่งการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ เครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ครูช่วยกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้เป็นการปฏิบัติที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติการเรียนรู้ ดำเนินการคู่ขนานและ

เสริมแรงกันทั้งจากภายในและภายนอก (เอกพล อยู่ภักดี, 2560) นอกจากนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC ยังเป็น นวัตกรรมของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยเป็นความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเดียวกันคือ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันจนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ในสิ่งที่สอน ได้รับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตลอดจนสมรรถนะอื่น ๆ และยังส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนมีความรู้ เกิดความคิด มีประพจน์ ตลอดจนมีทักษะและสมรรถนะด้านต่างๆ ตามที่กลุ่มนำมาเป็นประเด็นการเรียนรู้และพัฒนาของกลุ่ม (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2562)

จากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ปีงบประมาณ 2565 พบว่า ผลการประเมินตนเองในมาตรฐานการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน และมาตรฐานที่ 2 คุณภาพการจัดการศึกษา โดยภาพรวมคะแนนอยู่ในระดับ ดี แต่ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบ (N-NET) ภาคเรียนที่ 2 ผลคะแนนเฉลี่ยของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครสวรรค์ คือ 37.82 เป็น 1 ใน 18 จังหวัดที่คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบ (N-NET) ไม่ผ่านค่าเป้าหมาย (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบจากการลงพื้นที่นี้ที่ติดตามการจัดการศึกษา ปีงบประมาณ 2565 พบว่า สถานศึกษายังไม่ได้มีการดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นระบบ สถานศึกษาบางแห่งไม่มีการดำเนินการ ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาขาดแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาครู ส่งผลให้ครูไม่สามารถจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ขาดการสนับสนุนการพัฒนาความสามารถของครูโดยเครือข่ายครูและความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานที่จะช่วยให้บทบาทความเป็นมืออาชีพของครูเพิ่มขึ้น และในทางพระพุทธศาสนามีหลักการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีขั้นตอน คือหลักของอริยสัจ 4 ประการ คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค ซึ่งเป็นวิธีการแห่งปัญญาในการดำเนินการแก้ปัญหาตามเหตุผลตามเหตุปัจจัย คือ การแก้ปัญหาของบุคคล

ด้วยปัญญาของตัวบุคคล เป็นสัจธรรมความจริง ที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้หรือเป็นหลักการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้แก้ปัญหา

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ในส่วนของปัญหาคุณภาพของผู้เรียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักของอริยสัจ 4 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการแจกแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ครูจำนวน 203 คน จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 15 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 207 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการสุ่มอย่างง่ายและคิดสัดส่วนโดยเพิ่มจำนวนของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากมีจำนวนน้อย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน ครู จำนวน 136 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 140 คน แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่

2 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านทีมงานร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วมและคิดอย่างเป็นระบบ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2562) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อคำถาม ซึ่งมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้คือ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 ด้วยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 รูป/คน กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป/คน 2) ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ จำนวน 4 คน และ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้/กิจกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยนำผลรายชื่อที่มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่มีค่าต่ำสุดด้านละ 1 ข้อ มาตั้งเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมาคือ ด้านที่ 4 การแลกเปลี่ยน

เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และต่ำสุดคือ ด้านที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

ด้านที่ 2 ทีมงานร่วมแรงร่วมใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้าง ออกแบบการจัดการเรียนรู้ และยกระดับความรู้จากประสบการณ์ตรง

ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำร่วมและคิดอย่างเป็นระบบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมสะท้อนผลงานการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมวิเคราะห์ วิพากษ์ และยอมรับการวิจารณ์

ด้านที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยการสังเกต นิเทศติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอนเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน

ด้านที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันประเมินผลการสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ชัดเจน ทั้งถึงในชุมชนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ

2. แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 พบว่า

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานในการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

ด้านที่ 2 ทีมงานร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้มีการสอนงาน สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ สร้างเวทีหรือพื้นที่ในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ มีแผนในการกำกับติดตามและรายงานผล

ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำร่วมและคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน และการเปิดใจยอมรับการวิจารณ์ เน้นการจัดทำแผนการดำเนินงานและสรุปผล

ด้านที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสร้างการรับรู้ให้ครูมีความเข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล สร้างทีมการนิเทศภายในและการนิเทศอย่างเป็นระบบ ให้การเสริมแรงกับครูและผู้บริหารมุ่งเน้นสุนทรียสนทนาเพื่อการฟังอย่างลึกซึ้ง

ด้านที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหารเสริมสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นในกลุ่มงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความร่วมมือและความสามัคคีของทีมงาน สร้างการสื่อสารที่ดี แบ่งปันข้อมูลและความคิดเห็น สนับสนุนการสื่อสารทางบวก

ด้านที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ทั่วถึง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาทุกแห่งมีการปฏิบัติงานโดยมุ่งการจัดการความรู้เป็นหลักในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามจุดเน้นของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด ดังนั้นผู้บริหารและครูทุกคนในสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน ร่วมมือร่วมใจ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจึงส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่มีลักษณะเหมือนกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นชุมชนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ซึ่งส่งผลให้ผลการประเมินภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต ขำดี (2561) พบว่า 1) สภาพการดำเนินงานที่เป็น

จริงของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23, S.D.= 0.66) และสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= 0.60)

2. แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ผู้บริหารสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ให้ครูในเรื่องการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมคิดร่วมวางแผน ประชุมร่วมกันกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและเป็นไปได้ในการทำงานพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ทั้งของครู ผู้บริหาร และของชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพรวมของการจะขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายถ้าครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายจะส่งผลให้ครูทุกคนจะตระหนักถึงคุณค่าร่วมและภารกิจร่วมกันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริศนา วิโนสุยะ (2562) พบว่า แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ควรให้ผู้บริหารและครูทุกคนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และสร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ควรให้ครูร่วมกันวางแผนดำเนินการสะท้อนผลของการจัดการเรียนรู้ นำผลการสะท้อนไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ควรให้ครูได้มีอิสระและบทบาทในการร่วมการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ครูได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่อง และสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูยกย่องชมเชยครูที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และงานวิจัยของสรศักดิ์ นิมากร (2560) พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครู มีการส่งเสริมให้ครูกล้าคิดกล้าแสดงออกผ่านการขอความเห็นจากครูหรือการจัดให้มีการประชุม ผู้บริหารและครูควรมีการวางแผนและลงมือปฏิบัติร่วมกัน มีการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการ ควรมีการประชุมร่วมกัน

ในรูปแบบคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบาย และควรมีการนิเทศกำกับ ติดตามหลัง การปฏิบัติงาน

ด้านที่ 2 ทีมงานร่วมแรงร่วมใจ พบว่าผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความร่วมมือและ การทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บริหารและครูในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนการใช้ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหาที่พบ ส่งเสริมให้ครูที่มีประสบการณ์มากเป็นพี่เลี้ยง ให้กับครูรุ่นใหม่และได้ทำงานเป็นการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ ครูได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ โดยการฝึกอบรม หรือสัมมนา ส่งเสริมการออกแบบการ จัดการเรียนรู้โดยการสนับสนุนงบประมาณ เวลา โอกาส ส่งเสริมการพัฒนาให้คนในองค์กรมี ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกัน โดยผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน สร้างเวทีหรือพื้นที่ในการแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง จัดทำแผนในการกำกับติดตามและรายงานผล และ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู และเข้าใจบุคลิกภาพที่แตกต่างของ บุคลากรทุกคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเรียนรู้ของทีมจะส่งผลให้ ครูช่วยเหลือ ร่วมมือและร่วมใจ แก้ปัญหาและรับฟังความคิดซึ่งกันและกัน มีวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง มีความเข้าใจครู ด้วยกัน ร่วมกันสร้างกระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องงานวิจัยของปิยณัฐ กุศลมาลย์ (2560) พบว่า ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ โดยครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครูร่วมกันค้นหาสิ่งที่คุณเรียนสนใจเพื่อนำมาประกอบการออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ ครูร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาผู้เรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการ แก้ปัญหาครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับเดียวกัน ร่วมกันเลือกเนื้อหาที่จะวางแผน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับเดียวกัน ร่วมกันออกแบบวิธีการ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่ร่วมกันวางแผน ออกแบบ ไปใช้กับผู้เรียน ชั้นของตนเอง ครูทำงานประเมินผลการจัดการเรียนรู้เป็นทีม โดยใช้แบบประเมินเดียวกันที่ร่วมกัน พัฒนาขึ้น การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารลงมาร่วมมือให้ครู มาทำงานจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำร่วมและคิดอย่างเป็นระบบ พบว่าผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการ พัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การให้ขวัญกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้รู้สึกโดดเดี่ยว ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเปิดใจ

ยอมรับการวิจารณ์ สร้างพื้นที่สนับสนุนและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เน้นการจัดทำแผนงาน ปฏิทินการดำเนินงาน เช่น กำหนดการประชุมร่วมกันวิเคราะห์กำหนดปัญหาหาสาเหตุ หาวิธีการแก้ปัญหาเป็นระยะ ๆ โดยให้มีการบันทึก ร่องรอย เอกสารหลักฐาน และสรุปผลการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเป็นผู้นำร่วมกันของครูด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมี ภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลถึงบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของบัญญัติ ลาภบุญ (2562) พบว่า ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ผู้บริหารไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำ และโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ในหมู่คณะ ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเท่าที่ควร กระบวนการ PLC เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ และขาดการส่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนา ส่วนแนวทางการพัฒนาผู้บริหารต้องส่งเสริมในทุกกิจกรรมที่สร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างเป้าหมายร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำกิจกรรม เปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม เสริมสร้างเกียรติภูมิแก่สถาบันวิชาชีพ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ด้านที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ พบว่าผู้บริหารสร้างการรับรู้ให้ครูมีความเข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล สนับสนุนครูให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยการสังเกต นิเทศติดตาม ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน สร้างทีมการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบเพื่อนิเทศงาน โดยมีการจัดทำแผนการนิเทศ ประชุมแลกเปลี่ยน ติดตามและรายงานผลอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมครูในการปฏิบัติงานด้วยการเสริมแรง และผู้บริหารมุ่งเน้นสุนทรียสนทนาเพื่อสร้างพื้นที่และโอกาสสร้างสรรค์โดยการฟังอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ การนิเทศติดตามและสะท้อนผลการเรียนรู้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของนิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559) พบว่า ขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ 1) การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้มี ความเป็นกัลยาณมิตรและทุกคนมี

ความสุขในการทำงาน 2) การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติระหว่างครูด้วยกัน การทำงานเป็นทีมเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ 3) มีการสะท้อนผลที่ได้รับร่วมกัน

ด้านที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร พบว่าผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง โดยการสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นในกลุ่มงาน แรงจูงใจในการทำงาน สร้างการทำงานเป็นทีม สร้างการสื่อสารที่ดีบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เปิดเผยและโปร่งใสแบ่งปันข้อมูลและความคิดเห็น สนับสนุนการสื่อสารทางบวก ผู้บริหารและผู้ใกล้ชิด ติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมด้วยความเป็นกันเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถ้าครูรู้สึกมีความสุข รู้สึกปลอดภัย ปลอดภัยจากการกดดันครูจะไว้วางใจ กล้าเปิดใจเคารพกัน ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร ครูจะอุทิศตนเพื่อพัฒนางานมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและต่อผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของอมตา จงมีสุข (2563) พบว่า องค์ประกอบด้านความเป็นกัลยาณมิตร (Caring Community) การยึดหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยสร้างความรู้สึกรักผูกพันให้ครู ได้ตระหนักถึงประโยชน์ของการจัดการศึกษา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ มีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน และร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อการดำเนินงาน ตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน เพื่อลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกและมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสุข รวมทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกันตามวัฒนธรรมแบบเปิดเผยโดยการบริหารจัดการองค์กร ให้ความรู้สึกลดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันตามแนวทางการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง

ด้านที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่าผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ชัดเจน ทั้งถึงในชุมชนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ โดยผู้บริหารจะต้องเร่งสร้างการรับรู้ให้ตัวผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการดำเนินการชุมชนแห่งเรียนรู้ และส่งเสริมการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียนและชุมชนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการสื่อสารที่ทั่วถึงทางการกับผู้เรียนและชุมชนการเรียนรู้ โดยการใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม เช่น การใช้เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ หรือการใช้แอปพลิเคชัน สนับสนุนการใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิด

กว้างไว้วางใจ รู้สึกปลอดภัยและมีเสรีภาพแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการสื่อสารและมีการจัดกิจกรรมสร้างความรักความสามัคคีระหว่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่มีประโยชน์กับผู้เรียนและชุมชนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสื่อสารที่ชัดเจนยังช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจกับผู้เรียนและชุมชนการเรียนรู้ได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของอมตา จงมีสุข (2563) พบว่า องค์ประกอบด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) แบบมีส่วนร่วมเน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิดกว้าง ให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชนและมุ่งความยั่งยืนแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องทั้งนี้ก็เป็นเพราะว่าโรงเรียนมีโครงสร้างองค์กรของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการทำงานเป็นและเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และมุ่งความยั่งยืนตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัย แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอริยสัจ 4 ทั้ง 6 ด้านนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะมีการดำเนินการพัฒนาโดยเร็วโดยมีลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย เพื่อให้เกิดกระบวนการที่พัฒนาดังนี้คือ

ลำดับที่ 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารมุ่งส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ทั่วถึง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย

ลำดับที่ 2 ด้านทีมงานร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้มีการสอนงาน สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ สร้างเวทีหรือพื้นที่ในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ มีแผนในการกำกับติดตามและรายงานผล

ลำดับที่ 3 ด้านภาวะผู้นำร่วมและคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน และการเปิดใจยอมรับการวิจารณ์ เน้นการจัดทำแผนการดำเนินงานและสรุปผล

ลำดับที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานในการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

ลำดับที่ 5 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสร้างการรับรู้ให้ครูมีความเข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล สร้างทีมการนิเทศภายในและการนิเทศอย่างเป็นระบบ ให้การเสริมแรงกับครู และผู้บริหารมุ่งเน้นสุนทรียสนทนาเพื่อการฟังอย่างลึกซึ้ง

ลำดับที่ 6 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหารเสริมสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นในกลุ่มงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความร่วมมือและความสามัคคีของทีมงาน สร้างการสื่อสารที่ดี แบ่งปันข้อมูลและความคิดเห็น สนับสนุนการสื่อสารทางบวก

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้แนวทางที่เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครสวรรค์ /ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ทัวถึง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย

2. ด้านทีมงานร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการสอนงาน สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ สร้างเวทีหรือพื้นที่ในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ มีแผนในการกำกับติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงาน

3. ด้านภาวะผู้นำร่วมและคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน และการเปิดใจยอมรับการวิจารณ์ เน้นการจัดทำแผนการดำเนินงาน และสรุปผล

เอกสารอ้างอิง

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2562). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.

นิชาภัทร วิลเลียมส์. (2559). *การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บัญญัติ ลาภบุญ. (2562). *สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปริศนา วิโนสยะ. (2562). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ปิยณัฐ กุศลาลัย. (2560). แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิชิต ขำดี. (2561). แนวทางการส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2562). การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ผู้นำนวัตกรรม หลักสูตรและการเรียนรู้.
- สรศักดิ์ นิมากร. (2560). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ, 6(2), 65-76.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2566). แจ้งผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ. (อัดสำเนา)
- อมตา จงมีสุข. (2563). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- เอกพล อยู่ภักดี. (2560). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วารสารวิจัย มช. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(2), 36-45.