

การศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

A COMPARATIVE STUDY ON OPERATIONAL CONDITIONS OF THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY
GUIDELINES FOR SCHOOLS UNDER THE PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

กาญจนา วันเสน* และ นิรดา เวชญาณลักข์

Kanchana Wansen* and Nirada Wechayaluck

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก 65000

Program in Education Administration, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University,

Phitsanulok 65000, Thailand

*Corresponding author: Email. Supha-orn@outlook.com

รับบทความ 17 เมษายน 2563 แก้ไขบทความ 28 ตุลาคม 2563 ตอบรับบทความ 6 พฤศจิกายน 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 297 คน รวมทั้งสิ้น 491 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2561 ทั้ง 6 องค์ประกอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
2. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2561 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, สภาพการดำเนินงานในโรงเรียน

ABSTRACT

The purposes of the research were to examine the operational conditions based on the Professional Learning Community (PLC) guidelines, and to compare the operational conditions of the PLC guidelines for schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2, classified by positions. The sample group consisted of 97 school administrators, 97 academic teachers and 297 teachers, yielding a total of 491 participants. The research instrument was a set of questionnaires. Statistics were percentage, mean and standard deviation. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, and pair difference test by Scheffe's method.

The results of this study were as follows:

1. The operational conditions of the PLC guidelines for schools under the PLC-PESAO 2 in the 2018 academic year, as a whole were at the highest level with a mean score of 4.77. When considering each aspect, Learning and Professional Development had the highest mean score.
2. The overall operational conditions of the PLC guidelines for schools under the PLC-SES AO 2 in the 2018 academic year, classified by positions showed no difference.

Keywords: Professional Learning Community, School Operational Conditions

บทนำ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน หรือ (Professional Learning Community: PLC) เป็นแนวทางที่พัฒนาการศึกษาทุกระดับ โดยหัวใจที่สำคัญที่สุดของ PLC คือ เป็นเครื่องมือที่มีกระบวนการจัดการที่ดีในการทำงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง โดยครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” มาเป็น “ครูฝึก” หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอนมาเป็นห้องทำงาน เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่ม โดยการทำงานร่วมกัน ที่เรียกว่าการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) การศึกษาต้องเปลี่ยนจากการเน้นการสอน (ของครู) มาเป็นเน้นการเรียนรู้ (ของนักเรียน) การเรียนเปลี่ยนจากการเน้นการเรียนมาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขัน เป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระมาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่ศิษย์ โดยเน้นออกแบบโครงงานให้นักเรียนแบ่งกลุ่มกันลงมือทำเพื่อเรียนรู้จากการลงมือทำ (Learning by Doing) ซึ่งก็คือ หัวใจของการจัดการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2554, หน้า 28-29) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะการกระทำที่แสดงถึงการแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนของครู แต่มุ่งให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจของสมาชิก และการดำเนินการ อย่างต่อเนื่องในโรงเรียนและมุ่งเน้นไปที่การสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยมีสมมติฐาน คือ สิ่งที่สำคัญร่วมกันนอกห้องเรียนในการวางแผนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการเตรียมการสอน มีความสำคัญเท่า ๆ กับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน และกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้สามารถปรับโครงสร้างของโรงเรียน พัฒนาวิชาชีพครู และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้ (Darling-Hammond, 1994)

สถานศึกษาที่ดำเนินการตามแนวคิด PLC จะช่วยให้เกิดการรวมตัวกันเรียนรู้ของกลุ่มครู และมีบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีความเป็นกัลยาณมิตร และพึงพาอาศัยกัน จนเกิดเป็นวงจรการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการทำงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในลักษณะนี้จะช่วยให้เกิดการมองเห็นงานของตนเองจากการเรียนรู้วิธีการทำงานของคนอื่นด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงเป็นการปฏิบัติโครงสร้างระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนจากระบบตัวใครตัวมัน มาเป็นระบบทีม หรือวัฒนธรรมรวมหมู่ (Collective Culture) โครงสร้างของระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยน ให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้าให้เรียนตามเพื่อนทันโดย ที่การช่วยเหลือนั้นทำเป็นทีม มีหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม และทำอยู่ภายในเวลาปฏิบัติงานปกติของโรงเรียน ไม่ใช่สอนนอกเวลา ทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนคุณภาพ ของผลผลิตของโรงเรียน และสร้างสรรค์ให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่อยู่แล้วมีความสุข (Happy Workplace) ทั้งของนักเรียน ครู และผู้บริหาร แล้วดำเนินการต่อเนื่องยั่งยืนเป็นวงจรไม่รู้จบ ซึ่งก็คือโรงเรียนได้พัฒนาขึ้นเป็นองค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 28-29)

บทบาทของครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษาจากการเน้นที่การสอนของครู เป็นเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน และเปลี่ยนจากเน้นที่การเรียนของแต่ละบุคคล มาเป็นเน้นที่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม รวมทั้งเปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขัน มาเป็นเน้นที่ความร่วมมือ หรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน จึงถือเป็นการเรียนรู้ร่วมกันไปกับกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน และสมาชิกที่อยู่ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 28-29)

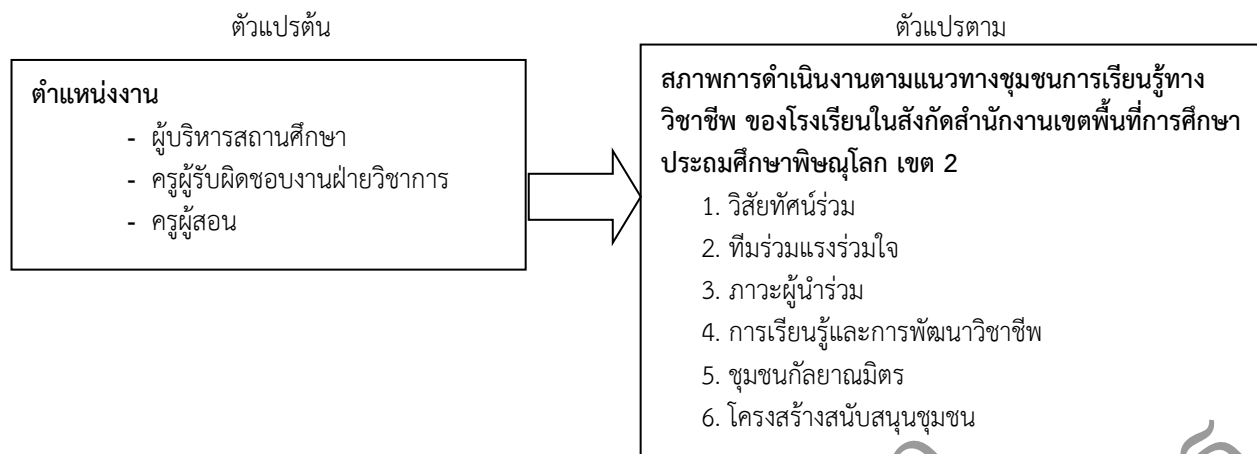
จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ตามตำแหน่งงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2561 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 130 คน ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ จำนวน 130 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,210 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,470 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2, 2561)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2561 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 297 คน รวมทั้งสิ้น 491 คน โดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986, p. 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43)

2.1 จัดแบ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ออกเป็นแต่ละอำเภอ ได้แก่ อำเภอวังทอง อำเภอบางกระทุ่ม และอำเภอนนทบุรี

2.2 เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในแต่ละอำเภอ

2.3 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ตามสัดส่วนที่คำนวณได้โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร			รวม	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ	ครูผู้สอน		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ	ครูผู้สอน	
วังทอง	69	69	716	854	56	56	248	360
บางกระทุ่ม	32	32	190	254	28	28	127	183
นนทบุรี	29	29	304	362	24	24	169	217
รวม	130	130	1,210	1,470	97	97	297	491

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 (2561, ออนไลน์)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูล เกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เกี่ยวกับตำแหน่งงาน มีลักษณะแบบตัวเลือก (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. สร้างแบบสอบถาม โดยมีเนื้อหาครอบคลุมข้อบ่งชี้ 6 องค์ประกอบ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม และเพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (Index of item Objective Congruence: IOC) 0.05 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ Try-Out กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 30 คน นำผลการทดลองหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อดำเนินการออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้การเก็บข้อมูลถึงผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 491 ฉบับ แล้วเก็บแบบสอบถามกลับคืนมา ได้กลับคืนมา 433 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.18

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติโดยดำเนินการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ โดยวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง สภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. F-test (ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยนำมาสรุปผลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ทั้ง 6 องค์ประกอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจภาวะผู้นำร่วมวิสัยทัศน์ร่วมโครงสร้างสนับสนุนชุมชนและ องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ชุมชนกัลยาณมิตรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ และมีรายละเอียดสภาพการดำเนินงานของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีแผนปฏิรูปที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกันการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนการเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อกำหนดทิศทางร่วมการมองเห็นทิศทางการทำงานร่วมกัน การจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ ดำเนินกิจกรรมเพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ตามที่คาดหวังไว้การร่วมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมการกำหนดเป้าหมายทางวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนให้ครูออกแบบการสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมต่อสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นต่อการทำงานมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นผู้นำที่มีการกระจายอำนาจให้สมาชิกตามความสามารถอย่างเหมาะสม มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตระหนักถึงธรรมชาติของตนเอง แสดงออกอย่างถูกต้อง มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความคิดเห็นในแนวทางเดียวกันต่อการทำงานมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสวดแทรกพรหมวิหาร 4 เข้ากับการทำงานเพื่อลดความโดดเด่นอย่างสมเหตุสมผลมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมุ่งเน้นบรรยากาศของชุมชนแห่งความสุขมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาความรู้ของสมาชิกร่วมกับชุมชน มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

จากผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมทั้ง 6 องค์ประกอบโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 องค์ประกอบ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มีการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพน้อยกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการมีการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากกว่าครู

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม

ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงานขององค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ข้อ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ข้อที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน ครูมีวิสัยทัศน์ร่วมมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 3 การจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 4 มีแผนปฏิรูปที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูมีแผนปฏิรูปมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 5 การมองเห็นทิศทางในการทำงานร่วมกัน พบว่า ครูมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 7 การเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อกำหนดทิศทางร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเชื่อมโยงแนวความคิดมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 8 การจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดทำโครงการมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู และข้อที่ 10 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน พบว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู มีการคิดวิเคราะห์มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ขององค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ข้อ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ข้อที่ 1 การระดมความคิดและวางแผนร่วมกันครูมีการระดมความคิดและวางแผนร่วมกันมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงาน

ฝ่ายวิชาการ ข้อที่ 2 การร่วมมือกันวิเคราะห์การออกแบบสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมมือกันวิเคราะห์การออกแบบสอนมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 3 การลงมือทำและเรียนรู้ร่วมกันด้วยความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการลงมือทำมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 4 การลงมือทำและการเรียนรู้ร่วมกันด้วยความต่อเนื่อง พบว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูมีการลงมือทำและการเรียนรู้ร่วมกันด้วยความต่อเนื่องมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 7 การตัดสินใจร่วมกันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจร่วมกันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ มากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 8 การกำหนดบทบาทของตัวบุคคลอย่างชัดเจน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อ 9 การสนับสนุนให้ครูออกแบบการสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อ 11 การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ พบว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม

ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ขององค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ข้อที่ 1 มีลักษณะของความเป็นผู้นำทางวิชาการครูมีลักษณะของความเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 3 มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลต่อการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลต่อการทำงานมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 4 มีความเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นต่อการทำงาน พบว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูมีความเป็นผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 5 มีความเป็นผู้นำที่มีความอดทนต่อปัจจัยแรงกดดันทั้งภายใน/ภายนอก พบว่า ครูมีความเป็นผู้นำที่มีความอดทนต่อปัจจัยแรงกดดันมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 7 เป็นผู้นำที่มีความเกื้อกูลต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำที่มีความเกื้อกูลมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 8 เป็นผู้นำที่มีการกระจายอำนาจให้สมาชิกตามความสามารถอย่างเหมาะสม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีการกระจายอำนาจมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงานของ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ข้อที่ 1 มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรในการทำงานร่วมกันครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูมีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 2 การลงมือปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิก พบว่า ครูมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 4 การสนับสนุนในการค้นคว้าริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 5 การตระหนักถึงธรรมชาติของตนเอง แสดงออกอย่างถูกต้อง พบว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูมีการตระหนักถึงธรรมชาติของตนเองมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่ 6 การสะท้อนผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอยู่เป็นนิจ พบว่า ครู มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานซึ่งกันมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร

ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ขององค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ข้อที่ 2 มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรในการทำงานร่วมกันผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรในการทำงาน มากกว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ข้อที่ 6 การสอดแทรกพรหมวิหาร 4 เข้ากับการทำงานเพื่อลดความโดดเด่นอย่างสมเหตุสมผล พบว่า ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูมีการสอดแทรกพรหมวิหาร 4 เข้ากับการทำงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ขององค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ จึงทำการเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ข้อที่ 4 การพัฒนาความรู้ของสมาชิกร่วมกับชุมชนมีค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูอยู่ในระดับที่เท่ากัน และข้อที่ 8 การจัดการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปประเด็น และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาในภาพรวมของสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ในส่วนขององค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.83$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาวิชาชีพถือเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้แน่ใจได้ว่า ได้มีการเรียนรู้และพัฒนาด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพราะการปฏิบัติงานที่ไม่ได้เกิดขึ้นได้ด้วยความบังเอิญ ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์และการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอและรวมไปถึงการลงมือปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกอย่างมีความสุข มีความคิดเห็นในแนวทางเดียวกันต่อการทำงาน และที่สำคัญเป็นการเรียนรู้จากจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในเพื่อเพิ่มพูนภาวะความเป็นครูที่สมบูรณ์ มีการค้นคว้าริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ผลจากการพัฒนาจะส่งผลให้มีจิตที่เติบโตด้วยความรัก ความเมตตา สามารถปรับและเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการที่หลากหลายได้ดีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ยนต์ ชุมจิต (2553, หน้า 71-79) ได้กล่าวถึง บุคคลแห่งการเรียนรู้ว่า บุคคลที่มีนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบ มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เป็นผู้ใฝ่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม มีทักษะทางสังคม มีทักษะทางการสื่อสาร จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ การเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ในสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดชีวิต ทั้งโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข และ กิตติชัย สุชาติโนบล (2560, หน้า 254) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูยุคโลกาภิวัตน์ ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องเป็นผู้แสวงหาและใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ผู้เรียนและชุมชน ปฏิบัติตนในการแสวงหาความรู้ทั่วไปและความรู้วิชาที่จัดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้และความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน สามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตจากธรรมชาติและสังคมแวดล้อม เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เรียนรู้จากการค้นคว้าด้วยตนเอง เรียนรู้จากการทดลอง เรียนรู้จากการ “ดูและเรียนงาน” จากผู้อื่นตลอดถึงสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีองค์ความรู้และพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพอยู่เสมอ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

จากผลผู้วิจัยขอเสนอผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน ที่มีต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า F-test ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน มีการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันในการดำเนินงาน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรในการทำงานที่ทำงานจริงร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายและภารกิจร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ โดยเป็นผู้นำร่วม เพื่อให้เกิดผลที่มีคุณภาพ ในการจัดการเรียนรู้ที่มีหัวใจสำคัญ คือ การใส่ใจดูแลและรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้เรียนร่วมกัน สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2554, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า เป็นการรวมตัวกันเป็นกลุ่มของครู เพื่อ

ร่วมมือรวมพลัง เรียนรู้ร่วมกันและสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลัก คือ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2557, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่าเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพ นั่นก็คือ ครูกับครู และครูกับนักเรียน ที่เป็นมากกว่าการจัดการเรียนรู้ แต่ยังมีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้เพื่อการเรียนรู้ต่อยอด การเรียนรู้ในลักษณะนี้จะเป็นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) นอกจากนี้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมา คือ ครูมีความรู้ในเนื้อหา เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วีรวิธ มาฆะศิริานนท์ (2547, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารที่มุ่งเน้นให้ชุมชนและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่เพียบพร้อมและมีผลงานการปฏิบัติงานที่เต็มเปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ทีมงานนั้นทำงานประยุกต์เข้ากับงาน มีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์อันเป็นผลให้เกิดศักยภาพที่ดีที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นตามตัวแปรตำแหน่งงานในรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานของครูอาจจะเน้นไปที่การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อเพิ่มวุฒิภาวะความเป็นครู ให้สะท้อนผลการปฏิบัติในการพัฒนาในวิชาชีพของตนเอง ส่งผลให้ทีมงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพ และด้วยตำแหน่งงานที่ต่างกันจึงส่งผลถึงความแตกต่างในด้านความคิด ทักษะหน้าที่ที่ต้องงาน มีการลงมือปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองในด้านที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียรวิทย์ ยืนดีสุข (2561, หน้า 139-142) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อโรงเรียน นักเรียน ครู ผู้บริหาร การพัฒนาครู คือ ควรเสริมสร้างครูเป็นครูมืออาชีพ ให้มีทักษะ 7C ของครูในยุค 4.00 แม้ต้องใช้เวลาแต่ก็ดีกว่าไม่ได้รับการพัฒนา ขวัญเหลือเกินแบบรวมพลัง 7C ซึ่งประกอบด้วย 1. มีทักษะการวิเคราะห์สาระที่สอนในรายวิชาบนมาตรฐานการเรียนรู้ 2. มีทักษะการออกแบบการเรียนการสอน เน้นเด็กเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง 3. มีทักษะเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังแบบหลากหลายวิธีสอน 4. มีทักษะการใช้เครื่องมืออย่างหลากหลายในการประเมินการเรียนรู้ 5. มีทักษะในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 6. มีทักษะในการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวก 7. มีทักษะในการบ่มเพาะนิสัย และการพัฒนาผู้บริหาร คือ พัฒนาความสามารถในการนิเทศภายใน ทำให้เกิดการดำเนินงานแบบรวมพลัง เพื่อพัฒนาการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการการบริหารงานนิเทศควบคู่ไปกับการทำงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ก่อให้เกิดงานนวัตกรรมการเรียนรู้ในระดับผู้บริหาร ซึ่งจะเห็นได้ว่าจากสภาพที่ต่างกันนั้นในด้านของการพัฒนาวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องมีความแตกต่าง เพราะต้องพัฒนาให้ตรงจุดจึงจะเกิดผลที่มีประสิทธิภาพทั้งต่อตนเองและส่งผลต่อส่วนรวมมากขึ้น และสุชาติ น้าใจดี (2552, หน้า 85-87) ได้ให้ความหมายถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ การมีส่วนร่วมการเปิดโอกาสให้คนเข้ามามีส่วนร่วม จัดลำดับความสำคัญวิเคราะห์หาสาเหตุการแก้ไข การวางแผน การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผลเป็นกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน การสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานต่าง ๆ การสนับสนุนคนในชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้ความรู้เพิ่มเติม การจัดอบรม หรือการพาไปศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 133) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบสถานศึกษาให้โอกาสที่จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการและครู ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยนำประเด็นสำคัญมาพัฒนา ดังนี้

1.1.1 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติควรตระหนักถึงธรรมชาติของตนเองและแสดงออกอย่างถูกต้อง

- 1.1.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ
- 1.1.3 ภาวะผู้นำร่วม ผู้ปฏิบัติควรมีความเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นต่อการทำงานทุ่มเทต่อการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร
- 1.1.4 วิสัยทัศน์ร่วมควรมีแผนปฏิรูปที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.1.5 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนควรมีการพัฒนาความรอบรู้ของสมาชิกร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 1.1.6 ชุมชนกัลยาณมิตร ควรมีการสอดแทรกพรหมวิหาร 4 เข้ากับการทำงานเพื่อลดความโดดเดี่ยวอย่างสมเหตุสมผล เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง และนำมาปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และความพร้อมที่จะรับกับทุกสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการวิจัย หรือปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อสภาพการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้ตัวแปรที่สามารถพัฒนาและทดสอบได้
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการดำเนินงานตามชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

เอกสารอ้างอิง

- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2, สำนักงาน. (2561). <http://www.phitsanulok2.go.th>. 20 มีนาคม 2562.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุริยาสาน.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2561). *การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยังยุทธ เกษสาคร. (2545). *การศึกษาทบทวนภาวะผู้นำภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). *ความเป็นครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้ง.
- _____. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตลาดาพัลลภเคชั่น.
- วิชัย วงศ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด*. กรุงเทพฯ: จลิตสนิทวงศ์.
- วีรุธ มาฆะศิรินันท์. (2547). *เล่าให้ได้คิด*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.
- สุชาติ น้าใจดี. (2552). *กระบวนการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Darling-Hammond, L. (1994). *The current status of teaching and teacher development in the United States*. New York: Teacher College, Columbia University.