

องค์ประกอบและแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
Components and The Guideline of Professional Learning
Community Administrative for Development of Small School
under the Primary Educational Service Area Office

Received : 2020-01-20

Revised : 2020-03-26

Accepted : 2020-04-15

ผู้วิจัย จีระพัฒน์ ใจเมือง¹

Jeeratpat Jaimuang¹

Jeeratpat@gmail.com

สันติ บุรณะชาติ²

Santi Buranachart²

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย³

Teamjan Parnichparinchai³

สมบัติ นพรัก⁴

Sombat Noparak⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในการศึกษาองค์ประกอบทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 320 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามองค์ประกอบการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ การศึกษาพหุกรณีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเลิศในการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

¹นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Doctoral student of Educational Administration, school of Education, University of Phayao

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Assistant Dr. in the department of Educational Administration, school of Education, University of Phayao

³รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Associate Dr. in the department of Educational Administration, school of Education, University of Phayao

⁴รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Associate Dr. in the department of Educational Administration, school of Education, University of Phayao

องค์ประกอบด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ด้านการสร้างชุมชนกัลยาณมิตร และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ และแนวทางการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประกอบด้วย 3 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการนำสู่การปฏิบัติ และขั้นตอนการประเมินผล

คำสำคัญ : องค์ประกอบ, แนวทางการบริหาร, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The purpose of this research to study the components and management guidelines for the development of professional learning communities in small schools Under the Office of Primary Education Service Areas by document analysis and related research (Content Analysis), a multi-case study of a small school that is a leader or a model in using PLC process or a school that has the best practice (3 schools) The tools used were Purposive Sampling. The tools used were semi-structured interviews about the components and management guidelines for the development of learning communities. Professional practice of small schools Under the Office of Primary Education Service Areas

The findings were as follow: The results showed that the components of the vocational learning community of small schools Under the Office of Primary Education Service Area, There were at a highest level. When classified in each aspect, it was found that the components of the collaborative teamwork had the highest level of opinions, followed by Shared leadership With Shared vision Professional Learning and development Caring community. And the supportive structure of the professional learning community respectively and guidelines for managing professional learning communities in small schools Under the Office of Primary Education Service Area consisting of 3 steps as follows Planning Implementation and Evaluation.

Keywords : Components, Guidelines for the management, Professional Learning Community, Small Schools

บทนำ

การบริหารจัดการศึกษาของไทยยุคปัจจุบันได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไข 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จึงได้กำหนดให้จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยังมุ่งพัฒนาปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ พัฒนาศักยภาพคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีการพัฒนาทักษะทางสมองและทางสังคมที่เหมาะสม เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการทำงาน ทั้งยังมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสมปรับปรุงแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นสมรรถนะมีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นผู้แนะนำ และสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างมาตรการจูงใจ ให้ผู้มีศักยภาพสูงเข้ามาเป็นครู ปรับระบบประเมินวิทยฐานะทางวิชาชีพให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนในการจัดการด้านการเรียนการสอนที่เป็นการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศึกษาและสังคมแห่งชาติ, 2559)

สภาปฏิรูปแห่งชาติ จึงถือเป็นภารกิจจำเป็นและเร่งด่วนที่จะขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีการกำหนดขอบข่ายของการปฏิรูปเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานทางการศึกษาและแก้ปัญหาลุทธิประเพณี รวมทั้งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น (คณะกรรมการการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา, 2559, 1) แต่จากการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษามาตลอดเกือบสองทศวรรษ พบประเด็นปัญหาสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา คือ คุณภาพและโอกาสของผู้เรียนซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี (คณะกรรมการการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา, 2559, 2) จากรายงานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) พบว่าสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีลักษณะคล้ายๆกันคือ ปัญหาการขาดแคลนครู (เว็พพอยด์นิวส์, 2562) ทำให้ครูต้องสอนในวิชาที่ตนเองไม่เชี่ยวชาญเป็นผลทำให้ครูไม่มีคุณภาพ ซึ่งนับเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการผลักดันให้การปฏิรูปการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ดังนั้นในการพัฒนาครูจึงเป็นการพัฒนาทั้งด้านบุคลากรและการพัฒนาด้านการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพครูและพัฒนาผู้เรียนไปในเวลาเดียวกัน ซึ่งครูจะต้องมีความพร้อมในการพัฒนานตนเองด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และให้ความร่วมมือ

ในการทำงานเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Darling-Hammond, 1999; Online organization) ในการรวมตัวของครูในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงเป็นการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) และเป็นการพัฒนาวิชาชีพให้เป็นครูเพื่อศิษย์ มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการสร้างการรวมตัวของครูให้เข้มแข็งเพื่อทำงานอย่างสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จนเกิดการสร้างองค์ความรู้ (Hord, 2004) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fullan (2005) ที่พบว่าโรงเรียนที่พัฒนาโดยรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพวิชาชีพของครู การสนับสนุนให้ครู เป็นผู้นำร่วม ทำงานร่วม และเรียนรู้ร่วมกัน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาต่าง ๆ สูงขึ้นอย่างเด่นชัด ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเชื่อว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทยอย่างแท้จริง (ณรงค์ ขุ่มทอง, 2560)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อเป็นแนวทางสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในการการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนให้มีคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2562 ดังนี้ 1) ขอบเขตการวิจัย ประกอบด้วยขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน จำนวน 1,845 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan จากจำนวนประชากร 1,845 คน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนบน ได้แก่จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูน จำนวน 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยการนำจำนวนผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งสังกัดโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ซึ่งมีจำนวน 23 เขตพื้นที่มาหารค่าร้อยละโดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ได้จำนวนของกลุ่ม

ตัวอย่างแต่ละจังหวัดดังนี้ จังหวัดเชียงรายประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 49 คน, จังหวัดเชียงใหม่ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 56 คน, จังหวัดน่านประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 44 คน, จังหวัดพะเยาประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 27 คน, จังหวัดแพร่ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 34 คน, จังหวัดแม่ฮ่องสอนประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 38 คน, จังหวัดลำปางประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 47 คน และจังหวัดลำพูนประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 25 คน แล้วนำรายชื่อของโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นประชากรทั้งหมดมาจัดสลาโก้ให้ได้รายชื่อตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด 2) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อกำหนดเป็นประเด็นในการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม 5) การหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 คน และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC ระหว่าง 0.5-1.00 6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยการวิเคราะห์หาความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในด้วยวิธีการของคอนบาค (Cronbach Alpha Procedure) ด้วยการวิเคราะห์ข้อคำถาม (Item Analysis) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 7) นำผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อปรับให้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 8) การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์และแนบ OR Code เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม 9) การวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดค่าเฉลี่ยดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึงมาก ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึงน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด 10) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการคัดเลือกจากโรงเรียนขนาดเล็กที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ในด้านการบริหารสถานศึกษา โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนติมาอูบถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 โรงเรียนวัดโชคเกษม (เกษมราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 และโรงเรียนบ้านแม่สุขวงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมาได้แก่ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) ด้านการสร้างชุมชนกัลยาณมิตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

โดยมีผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า การรวมกลุ่มกันทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) รองลงมา ได้แก่ การตัดสินใจและวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) และการคิดวางแผนทำความเข้าใจและสร้างข้อตกลงร่วมกันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่การร่วมกันทำงานด้วยความสมัครใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$)

1.2 ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม พบว่า ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการสร้างภาวะผู้นำร่วมโดยการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมา ได้แก่ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำร่วมกันของครู มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) และผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับสมาชิกและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงบทบาททั้งเป็นผู้ให้ข้อมูล เป็นที่ปรึกษา เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมา ได้แก่ การตระหนักในคุณค่าของตนเองและร่วมกันทำงานสู่เป้าหมายความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.57$) และการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การร่วมกันกำหนดแนวทางในการปฏิบัติการเรียนรู้ที่มุ่งสู่ผู้เรียน เป็นสำคัญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$)

1.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ครูสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมา ได้แก่ ครูมีวิธีการพัฒนาการ

จัดการเรียนรู้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) และครูเปลี่ยนความเชื่อจากการเป็นผู้สอน เป็นผู้เรียนรู้ร่วมกับนักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูมีความสนใจและกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$)

1.5 ด้านการสร้างชุมชนกัลยาณมิตรในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารยึดถือเรื่องคุณงามความดีมีความไว้วางใจ นับถือ ให้เกียรติ และยอมรับซึ่งกันและกันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา ได้แก่ ครูและผู้บริหาร มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) และ ครูและผู้บริหารมีความเป็นมิตรที่มีความเอื้ออาทรและเกื้อกูลกัน ทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่การร่วมมือระหว่างโรงเรียนที่มีเป้าหมายแนวคิดร่วมกันเพื่อรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายอย่างชัดเจนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$)

1.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีโครงสร้างองค์กรแบบไม่รวมศูนย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา ได้แก่ การเน้นรูปแบบความสัมพันธ์ของบุคลากรในแนวราบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) และการมีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่การเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$)

2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามแนวการบริหารแบบ PIE Model (Newby, Stepich, Lehman & Russell. 2000) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ขั้นตอนการนำสู่การปฏิบัติ (Implement) และขั้นตอนการประเมินผล (Evaluation) โดยมีแนวทางการบริหารตามขั้นตอนดังกล่าว ดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ประกอบด้วย 1.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ คณะกรรมการฝ่ายขับเคลื่อนกระบวนการ PLC และคณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนและพัฒนากระบวนการ PLC 1.2 การประชุมคณะกรรมการเพื่อกำหนดกิจกรรม การสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักและความจำเป็นในการสร้างทีมและกระบวนการ PLC การแก้ปัญหการเรียนรู้ของนักเรียน การกำหนดแผนงาน โครงการ และปฏิทินการปฏิบัติงานตามกระบวนการ PLC การกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล

2. ขั้นตอนการนำสู่การปฏิบัติ (Implement) ประกอบด้วย 2.1 การสร้างทีมงานในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC โดยการรวมกลุ่มสมาชิกครูที่มีปัญหาและความต้องการในทิศทางเดียวกัน ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2.2 การประชุมเพื่อชี้แจงสร้างความรู้ ความตระหนัก ความจำเป็นในการสร้างทีมและการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC 2.3 การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน เพื่อค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา 2.4 การร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน 2.5 การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมและนวัตกรรมในการแก้ปัญหการเรียนรู้ของนักเรียน 2.6 การนำรูปแบบแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหการเรียนรู้ของนักเรียน 2.7 การเยี่ยมชั้นเรียน โดยผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และครูวิชาการ เพื่อร่วมสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและให้กำลังใจ

3. ขั้นตอนการประเมินผล (Evaluation) ประกอบด้วย 3.1 การสรุปประเมินผลการนำรูปแบบวิธีการในการนำแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญห

การเรียนรู้ของนักเรียน การอภิปรายการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน การเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน และการเผยแพร่ การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นั้นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีลักษณะที่สำคัญและจำเป็นในการขับเคลื่อนให้กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการร่วมแรงร่วมใจ 2) ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการสร้างชุมชนกัลยาณมิตร 5) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และ 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 องค์ประกอบต่างเป็นหัวใจสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การรวมกลุ่มกันทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเกิดการพัฒนาแบบทีม ลดความรู้สึกลดเดี่ยวในการทำงานของครู การร่วมแรงร่วมใจร่วมพลังในการทำงานของครูช่วยเพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน เพราะการมีวิสัยทัศน์ร่วม จะเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายสู่ความสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังช่วยให้ทุกคนต่างมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจร่วมกัน รับผิดชอบต่อการพัฒนาผู้เรียนในด้านการกระจายภาวะผู้นำให้กับครูทุกระดับจะช่วยให้ครูมีอิสระในการพัฒนาวิชาชีพสามารถพัฒนา ภาวะผู้นำของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพจะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ การเปิดโอกาสให้ครูได้พูดคุยปรึกษาหารือร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ มีการประชุม ร่วมกัน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันตลอดจนการมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับดูแล นิเทศ ติดตามอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ที่สูงขึ้น การปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่องโดยการค้นพบความรู้และความ เชื่อใหม่ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลดีต่อการปรับปรุงงานวิชาชีพของครูได้ ตลอดเวลา จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนที่ได้ผลดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบแต่ละ ด้าน ต่างมีความสัมพันธ์และมีความสำคัญต่อการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อร่วมสร้างพลังในการขับเคลื่อน คุณภาพทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ตลอดจนมีผลการวิจัยที่พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถพัฒนา ยกระดับคุณภาพของนักเรียนโดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นและมีคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยังสามารถพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็น ครูมืออาชีพอย่างแท้จริงสอดคล้องกับภารกิจของสภากาชาดที่พยายามขับเคลื่อนการปฏิรูปการ ศึกษาเพื่อพัฒนาทั้งด้านครู นักเรียน และการพัฒนาด้านการเรียนการสอน ให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมาย ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ซึ่งองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแต่ละ ด้านลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ซึ่งได้แก่ การรวมกลุ่มกันทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีมอย่างสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมียกระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Louis, Kruse, & Marks. (1996) ที่กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีลักษณะการทำงานแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกันรวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุผลการเรียนรู้ของนักเรียนสอดคล้องกับ Scribner et al. (1999) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Creating Professional Communities in Schools through Organizational Learning: An Evaluation of a School Improvement Process ผลการวิจัยพบว่า การสร้างชุมชนทางวิชาชีพในโรงเรียนจะต้องอาศัยทีมผู้นำ การทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและเกิดการพัฒนาแบบทีม สอดคล้องกับ Andrews and Lewis (2007) พบว่า ครูผู้สอนมีการเปลี่ยนแปลงตนเอง ในการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมอำนวยความสะดวกภายในและภายนอกโรงเรียนซึ่งการส่งเสริมการทำงานร่วมกันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กรของโรงเรียนทั้งมุมมองของครู เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนและมุมมองของโรงเรียนภายในบริบทที่กว้างขึ้นของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ Supovitz (2002) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพ ในสามโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับการคัดเลือก พบว่า ความร่วมมือของครูที่เน้นนักเรียนในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จที่ผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยมีเกรดในวิชาคณิตศาสตร์และการอ่านที่สูงขึ้นทั้งสามโรงเรียน นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับการวิจัยของโสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) ที่ได้ทำการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ครูได้พูดคุยปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีการประชุมร่วมกัน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับดูแล นิเทศ ติดตามอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาซึ่งได้แก่ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรองกาญจน์ นาแพร่ (2560) ที่ได้ศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการทำงานอย่างสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

1.2 องค์ประกอบด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม ในการสร้างภาวะผู้นำร่วมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานั้น ผู้บริหารควรสร้างภาวะผู้นำร่วมโดยการใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ สอดคล้องกับวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่า ด้านองค์ประกอบในด้านการสร้างภาวะผู้นำว่า แนวทางการบริหารจัดการร่วม การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดภาวะผู้นำร่วมของครู จะเป็นพลังในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นหัวใจสำคัญ ผลการวิจัยนี้เป็นไปในลักษณะเดียวกับการวิจัยของ ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์ (2558) ที่ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วม ตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งพบว่ากลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารเพื่อการส่งเสริมภาวะผู้นำของบุคลากรครูเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะช่วยให้เกิดภาวะผู้นำร่วมในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ Scribner et al. (1999) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Creating Professional Communities in Schools through Organizational Learning: An Evaluation of a School Improvement Process

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างชุมชนทางวิชาชีพ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และจากผลการวิจัยของ Harris (2003) ที่ว่าการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากครู ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติให้แก่ครู นอกจากนี้แล้วงานวิจัยของ Bolam et al.(2005) ยังพบว่าครูจะต้องได้รับการสนับสนุนในการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ร่วมกับเพื่อนครูเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์และการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานซึ่งผู้บริหารจะต้องกระจายภาวะผู้นำให้กับครูทุกระดับเพื่อให้ครูได้มีอิสระในการพัฒนาวิชาชีพสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพและเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้ง Harris & Muijs (2005) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควร ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยสนับสนุนให้เกิดการกระจายภาวะ ผู้นำไปยังบุคลากรครูในระดับต่าง ๆ รวมทั้งมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจากการวิจัยของอนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ที่พบว่าการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูประกอบด้วย การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ และบุญชอบ จันทาพูน (2561) ที่วิจัยพบว่ากลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพเป็นกลยุทธ์ในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู

1.3 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่าการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางในการพัฒนานักเรียนร่วมกันนั้นเปรียบเสมือนการสร้างกลไกหลักในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ดำเนินงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายความสำเร็จไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ Senge (1990, p. 18) ที่อธิบายว่าวิสัยทัศน์ร่วมเป็นพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความรู้สึกร่วมกันในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึงซึ่งภาพแห่งความสำเร็จอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการศึกษาที่มุ่งสู่นักเรียนเป็นสำคัญซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมินตรา ลายสนธิ เสรีกุล (2558) ที่พบว่าการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเป็นกลยุทธ์หนึ่งของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้บริหาร ครู ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคส่วนต่าง ๆ เป็นผู้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และทิศทาง ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน และผลการวิจัยของวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ที่พบว่า วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วมเป็นองค์ประกอบหนึ่งของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งหัวใจของวิสัยทัศน์ร่วมคือ การมุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ อีกทั้งจากการวิจัยของศยามน อินสะอาด และ ฐิตยา เนตรวงษ์ (2556), ฐาปนัฐ อุดมศรี (2558), อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559) และกรรณกาญจน์ นาแพร่ (2560) ที่พบว่าการมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกันการกำหนดเป้าประสงค์ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายสู่ความสำเร็จร่วมกันในการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นเห็นได้ชัดเจน

1.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) พบว่า ครูสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Hord (1977) ที่พบว่าครูสามารถปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ สามารถรับทราบข้อมูลข่าวสาร

ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้กว้างขวางและรวดเร็วขึ้นส่งผลดีต่อการปรับปรุงงานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ทำให้ผลการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนที่ได้ผลดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง Verbiest et al. (2005) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง Collective Learning in Schools Described: Building Collective Learning Capacity ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพของการเรียนรู้แบบร่วมมือขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ได้แก่ การสนับสนุนทางวิชาชีพ จากเพื่อนร่วมงาน และจากการวิจัยของสวรี พิศุทธิ์สินธพ (2554) ที่ได้วิจัยรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบัน อุดมศึกษาคาทอลิก พบว่า องค์ประกอบของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับการปฏิบัติมี 2 ประการคือมีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน สอดคล้องกับคยามาน อินสะอาด และ ฐิตยา เนตรวงษ์ (2556) ที่พบว่า การเรียนรู้ร่วมกันของครูจะสะท้อนความเป็นครูมืออาชีพ และสอดคล้องกับปองทิพย์ อารีย์ (2557) ที่พบว่า การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ครูจะมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าก่อนการทดลองใช้

1.5 ด้านการสร้างชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) องค์ประกอบในการสร้างชุมชนกัลยาณมิตรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ครูและผู้บริหาร ยึดถือเรื่องคุณงามความดี มีความไว้วางใจ นับถือ ให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับคยามาน อินสะอาด และ ฐิตยา เนตรวงษ์ (2556) ที่พบว่าด้านคุณลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย สร้างเครือข่ายและความร่วมมือ จัดกลุ่มเชื่อใจและวางใจกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bryk Camburn and Louise (1999) ที่พบว่า ความไว้วางใจของครูเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และจากการวิจัยของอนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน พบว่าการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจ ในการทำงานร่วมกัน และ Stoll et al.(2006) ที่พบว่าเงื่อนไขและวิธีการที่สำคัญของการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือวัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุน (Supportive Culture) ที่จะทำให้อาจารย์มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน จะเห็นได้ว่าการที่ผู้บริหารและครูมีการประพฤติปฏิบัติตนอยู่บนพื้นฐานแห่งความดีมีความไว้วางใจ นับถือ ให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Supportive structure) พบว่าการมีโครงสร้างองค์กรแบบไม่รวมศูนย์ การเน้นรูปแบบความสัมพันธ์ของบุคคลในแนวราบและการมีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกนรินทร์ สังข์ทอง(2557) ที่กล่าวถึงลักษณะสำคัญของโครงสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ควรลดความเป็นองค์กรที่เน้นความเป็นองค์กรที่เป็นแบบราชการและหันมาใช้วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทนและควรจัดโครงสร้างแบบไม่รวมศูนย์เพื่อจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างครูกับฝ่ายบริหารได้เป็นอย่างดี

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยกระบวนการบริหาร 3 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ขั้นตอนการนำสู่การปฏิบัติ (Implement) และขั้นตอนการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Newby, Stepich, Lehman & Russel Gustafson and Branch (2000) ที่พบว่าการบริหารงานแบบ PIE Model มีขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ขั้นตอน

การนำสู่การปฏิบัติ (Implement) และขั้นตอนการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเป็นหลักการบริหารที่ครอบคลุมหลักการบริหารแบบอื่น ๆ เป็นหลักการทำงานต่อการปฏิบัติในระดับโรงเรียนขนาดเล็ก ในการวิจัยในครั้งนี้พบว่า แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา การประชุมคณะกรรมการเพื่อกำหนดกิจกรรม สร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักความจำเป็นในการสร้างทีมและกระบวนการ PLC ในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน การกำหนดแผนงาน โครงการและปฏิทินการดำเนินงาน และการวางแผนการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Newby, Stepich, Lehman & Russel Gustafson and Branch (2000) ที่กล่าวไว้ว่าการวางแผนเป็นการกำหนดวิธีการดำเนินการไว้ล่วงหน้าเพื่อการดำเนินการที่เป็นระบบใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ขั้นตอนการนำสู่การปฏิบัติ (Implement) ประกอบด้วย การสร้างทีมงานในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC การประชุมเพื่อชี้แจงสร้างความรู้ความตระหนัก ความจำเป็นในการสร้างทีม และการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน เพื่อค้นหาปัญหาและสาเหตุการร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมและนวัตกรรมในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน การนำรูปแบบแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน และการเยี่ยมชั้นเรียนโดยผู้บริหาร ศึกษาวิเคราะห์และครูวิชาการเพื่อร่วมสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและให้กำลังใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Newby, Stepich, Lehman & Russel Gustafson and Branch (2000) ที่กล่าวไว้ว่าการนำแผนสู่การปฏิบัติ (Implement) เป็นขั้นตอนในการนำทางเลือกที่เลือกไว้หรือแผนที่วางไว้มาปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานในการบริหารมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ตั้งไว้

2.3 ขั้นตอนการประเมินผล (Evaluation) ประกอบด้วย การสรุปประเมินผลการนำรูปแบบวิธีการ ในการนำแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน การอภิปรายการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน การเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน และการเผยแพร่ การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Newby, Stepich, Lehman & Russel Gustafson and Branch (2000) ที่กล่าวไว้ว่าการประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนและประสบการณ์ที่ได้รับซึ่งจะต้องมีการประเมินจากครูผู้สอนและการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการในขั้นนำสู่การปฏิบัติว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงไรเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาหรือการเผยแพร่ผลงานที่ประสบผลสำเร็จต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. งานวิจัยนี้จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กทุกโรงเรียน หากมีการนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการในการพัฒนาและสภาพบริบทของตนเอง ดังนี้

1.1 ด้านองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม การกำหนดวิสัยทัศน์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะต้องร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน องค์ประกอบด้านการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ โดยการร่วมกันวางแผน ทำความเข้าใจ สร้างข้อตกลงร่วมกันในการวางแผนปฏิบัติ การตรวจสอบ การรับผิดชอบ การตัดสินใจ แก้ปัญหา การนิเทศ ติดตามและประเมินผล การทำงานในรูปแบบทีมงานนี้จะช่วยทำให้งานสำเร็จด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์ประกอบด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมโดยการกระจายอำนาจให้ครูเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และมีภาวะผู้นำร่วมกันโดยปราศจากการใช้อำนาจครอบงำจะช่วยให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและมีแรงบันดาลใจในการทำงานยิ่งขึ้น องค์ประกอบด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ โดยครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันจะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและวิชาชีพให้มีความตื่นตัวและมีความทันสมัยอยู่เสมอและสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมใหม่ ๆ มากขึ้นส่งผลให้นักเรียนได้รับการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อย่างหลากหลายและมีพัฒนาการทางการเรียนที่สูงขึ้น องค์ประกอบด้านการสร้างชุมชนกัลยาณมิตรซึ่งมีทั้งในระดับโรงเรียนและในระดับกลุ่มเครือข่ายระหว่างโรงเรียนและกลุ่มเครือข่ายวิชาชีพครู ซึ่งจะช่วยให้ครูมีสันติภาพที่ดีในเชิงบวก มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานแห่งความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ในระดับกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกครูยังช่วยให้ครูได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ และองค์ประกอบด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ การจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่น การมีความสัมพันธ์กันในแนวราบ การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นการจัดเวลาว่างให้ครูได้แลกเปลี่ยนพูดคุยเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน การจัดหาวัฒนธรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบต่างมีความสำคัญและมีความเชื่อมโยงกันในการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ

1.2 ด้านกระบวนการในการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนซึ่งเป็นขั้นตอนง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน เหมาะสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน (P) ขั้นตอนการนำไปสู่การปฏิบัติ(I) และขั้นตอนการประเมินผล (E) ในด้านการวางแผนเป็นขั้นตอนแรกที่จะทำให้งานกระบวนการพัฒนา PLC ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษาตามความเหมาะสมกับสภาพบริบทของแต่ละโรงเรียน และควรมีการประชุมคณะกรรมการเพื่อกำหนดกิจกรรม การสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักและความจำเป็นในการสร้างทีมและกระบวนการ PLC ในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน ควรมีการกำหนดแผนงาน โครงการ และปฏิทินการปฏิบัติงาน การกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล ให้ชัดเจน และควรที่จะเริ่มเตรียมวางแผนก่อนมีการเปิดเรียนในภาคเรียนที่ 1 ส่วนขั้นตอนการนำสู่การปฏิบัติ การทำงานเป็นทีม

เป็นหัวใจหลักในการการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ซึ่งทีมงานอาจมีตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปตามสภาพบริบทของแต่ละโรงเรียน ควรมีการประชุมทีมงานเพื่อชี้แจงสร้างความรู้ความตระหนัก ความจำเป็นในการสร้างทีมและการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน เพื่อค้นหาปัญหา และสาเหตุ การร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน มีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมและนวัตกรรมในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยครูผู้สอน และการนำรูปแบบแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน ที่สำคัญควรมีการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 3-4 ครั้ง โดยผู้บริหาร อาจมีศึกษานิเทศก์หรือครูวิชาการของโรงเรียนหรือครูที่เป็นสมาชิกของทีมได้เข้าร่วมสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้ง และในขั้นตอนการประเมินผล ผู้บริหารและทีมงานควรจะมีการสรุปประเมินผลทุกครั้งหลังการเยี่ยมชั้นเรียนแล้ว ภายใน 1 สัปดาห์เพื่อให้ข้อเสนอแนะและให้กำลังใจแก่ครูผู้สอน ในการปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และนวัตกรรมให้ดีขึ้น และควรมีการประเมินผลอย่างน้อยภาคเรียนละ 3-4 ครั้งเพื่อให้ครูได้มีพัฒนาการในการแก้ปัญหาจนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ และควรมีการเผยแพร่รวมนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จเพื่อให้แก่สมาชิกในเครือข่ายได้นำไปใช้ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ นาแพร่. (2560). การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของครู จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 1, 10.
- คณะกรรมการการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2559). รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา เรื่องการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพมหานคร : สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ.
- ฐานัฐ อุดมศรี. (2558). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. (ดุชนินพนธ์ คุศาสตรดุชนินพนธ์, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย) นครศรีฯ ชุมทอง. (2560). “PLC มิติใหม่ นวัตกรรมเพื่อคุณภาพการศึกษาไทย” มติชนออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2562 จาก <https://2www.me/Zk7WG>.
- บุญชอบ จันทาพูน. (2561). กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเทศบาล 1 ดันยาง จังหวัดเชียงราย. (ดุชนินพนธ์ คุศาสตรดุชนินพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- ภาวิ พิพัฒน์ลักษณ์. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนรู้ร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. (ดุชนินพนธ์ คุศาสตรดุชนินพนธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 6(2), 284-296.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2558). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา. (ดุชนินพนธ์ คุศาสตรดุชนินพนธ์, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย).
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. (ดุชนินพนธ์ ศึกษาศาสตร์ดุชนินพนธ์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการสื่อสารพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1), 1-10
- เว็พพอยด์ นิวส์. (2562, 26 ส.ค.). “โรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาเรื้อรังที่เกี่ยวพันกับเด็กไทยเกือบล้านล้านคน”. สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2562 จาก <https://2www.me/e9WOM>.
- ศยามน อินสะอาด, ฐิตยา เนตรวงษ์ และ ศิวนิต อรรถวุฒิกุล. การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ไอซีทีของครู สังกัดสพฐ. วารสารวิชาการ Viridian E-Journal บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 975-995.
- สิริ พิศุทธิ์สินธพ. (2554) รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษา คาทอลิก. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตร์ดุชนินพนธ์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, กรุงเทพฯ).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). เอกสารประกอบการประชุมระดับความคิดเห็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).

- โสภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2558). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน*. (ดุชนิพนธ์ คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Andrews, D. and Lewis, M. (2007). *Transforming practice from within: The power of The professional learning community*. Maidenhead: Open University Press.
- Bolam, R. et al. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*. Nottingham : DFES Publications.
- Bryk, A., Camburn, E., and Louise, K.S. (1999). *Professional learning in Chicago Elementary School: Facilitating Factor and Organizational Consequences*, *Educational Administration Quarterly*. 35, 751-781.
- Darling-Hammond Linda. (1999). *Teacher quality and student achievement : A review of state policy evidence*. Retrieved February 9, 2013.
- Fullan, M. (2005). *Leadership and sustainability : System thinkers in action*. Thousand Oaks : Sage Publications.
- Harris, A. & Muijs, D. (2005). *Improving Schools Through Teacher Leadership*. Berkshire : Open University Press.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Texas : Southwest Educational Development Laborator.
- Louis, K, Marks, H, Kruse, S. (1996). Teachers' Professional Community in Restructuring Schools. *American Educational Research Journal*. 33.
- Newby, T. J., Stepich, D. A., Lehman, J. D., & Russell, J. D. (2000). *Educational Technology for Teaching and Learning*. 2nd edition. Upper Saddle River, NJ : Merrill/Prentice-Hall.
- Scribner, J.P., Cockrell, K.S., Cockrell, H.D. and Valentine, J.W. (1999). *Creating Professional Communities in Schools through Organizational Learning: An Evaluation of a School Improvement Process*. *Educational Administration Quarterly*. 35 (1999) : 129-160.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York : Doubleday.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M. and Thomas, S. (2006). Professional Learning Communities: A review of the literature. *Journal of Education Change*. 7: 221-258.
- Supovitz, J.A. (2002). *Developing communities of instructional practice*. Teachers College Record.
- Verbiest, E., Ansems, E., Bakx, A., Grootwagers, A., Heijmen-Versteegen, I., Jongen, T., Uphoff, W. and Teurlings, C. (2005). *Collective Learning in Schools: Building Collective Learning Capacity*. REICE. Vol. 3 No. 1 (2005): 17-38.