แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

สุดารัตน์ คำอั้น

Graduate School ARU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
พฤษภาคม 2565

แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

สุดารัตน์ คำอั้น

Graduate School ARU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Guidelines for The implementation of professional learning communities with the participation of the committee of basic educational school under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1

SUDARUT KUMAN

Graduate School ARU

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Education Degree in Educational Administration

Pranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

May 2022

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

.....

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ชื่อนักศึกษา นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น

รหัสนักศึกษา 76277047

หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ รู้แผน .....ประธานกรรมการ

ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง .....กรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ .....กรรมการ

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 7 เมษายน 2565 ภาคเรียนที่ 2/2564

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

พฤษภาคม พ.ศ. 2565

Graduate School ARU

สุดารัตน์ คำอั้น. (2565). **แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 253 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา และ2) เสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา วิธีการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 124 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และขั้นตอนที่ 2 เสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีค่าดัชนีความต้องการอันดับสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และอันดับต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ2) แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย รายการปฏิบัติ จำนวน 60 รายการ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้ ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 12 รายการ เช่น ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จำนวน 12 รายการ เช่น ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกัน ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน จำนวน 12 รายการ เช่น ผู้บริหารมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น อบรม ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน จำนวน 12 รายการ เช่น ผู้บริหารสร้างพันธะสัญญาร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 12 รายการ เช่น ผู้บริหารกำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษารับผิดชอบงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน

คณะ ครุศาสตร์ ลายมือชื่อนักศึกษา สุดารัตน์

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา

ปีการศึกษา 2564

Graduate School ARU

Sudarut Kuman. (2022). **An Operational Guideline for Professional Learning Community with the Participation of the Committee of the Schools under Lopburi Primary Educational Service Area Office 1.** Thesis of the Master of Education Program in Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 253 pp. Advisor: Wacharapatr Techawattanasiridumrong., Ed.D.,

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) investigate the needs of professional learning community with the participation of the committee of the schools under Lopburi Primary Educational Service Area Office 1; 2) propose an operational guideline for the professional learning community with the participation of the committee of the schools under Lopburi Primary Educational Service Area Office 1. The research methodology consisted of two stage: Stage one was study the need to operate the professional learning community with the participation of the committee of the schools under Lopburi Primary Educational Service Area Office 1. Using stratified sampling, the sample group consisted of 124 administrators of the schools under Lopburi Primary Educational Service Area Office 1. The research instrument was a questionnaire, obtaining a reliability level at 0.99. Statistical analysis was performed in terms of frequency, percentage, mean, standard deviation, and priority needs index (PNI.) Stage two was proposing an operational guideline for the professional learning community with the participation of the committee of the schools under Lopburi Primary Educational Service Area Office 1. The key informants, determined by purposive sampling, comprised 5 deputy directors of Lopburi Primary Educational Service Area Office 1, and school directors. The research instrument was an interview.

The findings revealed as follows: 1) the priority needs index (PNI) to operate the professional learning community with the participation of the committee of the schools under Lopburi Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level, regarding participation in monitoring and learner-centered approach learning outcome assessment. On the other hand, participation in leadership and decision-making was found the lowest and; 2) the operational guideline proposed for the professional learning community of the school committee consisted of 60 lists of practice, dividing into 5 aspects ranging from the highest to the lowest needs. Aspect one included 12 lists, concerning participation in monitoring and learner-centered approach learning outcome assessment. To illustrate, the administrators promoted and supported the school committee to participate in using learner-centered approach in learning management. Aspect two included 12 lists of participation in continually cooperative work, i.e. the administrators provided best performance sharing among school staff. Aspect three included 12 lists of participation in brain storming and collaborative learning, for instance, the administrators and school committee continually created new body of knowledge as training, meeting, and sharing. Aspect four included 12 lists of participation in vision planning, and shared value establishing, to illustrate, the administrators and school committee had a covenant to reach the goal. Aspect five comprised 12 lists of participation in leadership and collaborative decision-making, i.e. the administrators determined clear responsibility for the school committee.

Faculty Education Student's Signature.....

Field of study Educational Administration Advisor's Signatire.....

Academic year 2022

Graduate School ARU

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์สำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณความเอาใจใส่จาก ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และเจ้าหน้าที่สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาทุกท่านที่ช่วยประสานงานตลอดงานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัย ที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ที่เสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจและสิ่งที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณความเพียรพยายามของตนเองที่มุ่งมั่น ตั้งใจอดทน จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยดี

สุดารัตน์ คำอั้น

Graduate School ARU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพประกอบ	ฒ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	13
ความเป็นมาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	13
ความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	15
ระเบียบกระทรวงศึกษาการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.	18
องค์ประกอบและจำนวนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	21
บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	22

Graduate School ARU

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) หลักการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	24
ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา กับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	25
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในความคาดหวังของการปฏิรูปการศึกษา	30
แนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันของสถานศึกษากับ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	30
แนวทางการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา...	32
ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารและการจัดการศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	33
การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	35
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	35
องค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วมบริหารการศึกษา.....	40
ลักษณะ รูปแบบและองค์ประกอบขั้นตอนการมีส่วนร่วม.....	42
นโยบายของรัฐในการที่ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา.....	47
ปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา.....	49
การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	51
ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	59
ข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	62
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	64
ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	64
ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	66
ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	71
องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	77
การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา.....	90

Graduate School ARU

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	94
	สังเคราะห์แนวคิดการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการมีส่วนร่วมสู่กรอบแนวคิดการวิจัย.....	97
	บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1.....	99
	สภาพปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1.....	99
	ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1.....	101
	การจัดการศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1.....	107
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	108
	งานวิจัยในประเทศ.....	108
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	112
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	115
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	116
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	118
	การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	118
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	120
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	124
	ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียน.....	124
	ขั้นตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน.....	159

Graduate School AKU

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

5 (ต่อ) สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ..... 184
สรุปผลการวิจัย..... 184
อภิปรายผลการวิจัย..... 189
ข้อเสนอแนะ..... 201
บรรณานุกรม..... 202
ภาคผนวก..... 216
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย..... 217
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย 219
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย. 229
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 238
ประวัติผู้วิจัยโดยย่อ..... 248

Graduate School ARU

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน……	26
2	การสังเคราะห์องค์ประกอบการมีส่วนร่วมสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย…….....	46
3	การสังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย……..	89
4	องค์ประกอบการมีส่วนร่วม.....	97
5	องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	98
6	การสังเคราะห์แนวคิดการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	98
7	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน……..	117
8	ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม……...	125
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในภาพรวม.....	126
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพอันพึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในภาพรวม……	127
11	ลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในภาพรวม……	128
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ…….	129
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ……..	130

Graduate School PAU

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง (ต่อ) **หน้า**

14 ลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ…….. 132

15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียน ด้านการระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน…… 134

16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน……. 136

17 ลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียน ด้านการระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน…… 137

18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยม…….. 140

19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยม……. 141

20 ลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียน ด้านการวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยม……. 143

21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียน

Graduate School ARU

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง (ต่อ) **หน้า**

ด้านการปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่อง……. 145
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่อง……. 147
23 ลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียน ด้านการปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่อง……. 148
24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ……. 151
25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพอันพึงประสงค์ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ……. 152
26 ลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียน ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ……. 154
27 ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้านในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียน……. 157

Graduate School AKU

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย……. 7

2 แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด สพป.ลพบุรี 1..... 181

Graduate School ARU

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวโน้มของโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และด้านอื่น ๆ การศึกษาจึงนับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ ค่านิยม เจตคติ ตลอดจนการถ่ายทอดวัฒนธรรมและประเพณี เพื่อเป็นการพัฒนาให้บุคคลนั้นเป็นสมาชิกที่ดี เป็นที่ยอมรับและสามารถนำความรู้มาใช้เพื่อพัฒนาตนเอง สังคมและชุมชน สอดคล้องกับหลักการของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า ฉ) ได้กล่าวถึงบทบัญญัติในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2579) ว่าเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกภาคส่วน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับหลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 15) กล่าวว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน มีการส่งเสริมสนับสนุนผู้ปกครอง ชุมชน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำกับดูแล ตลอดจนการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้สอนสู่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีจะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ เกิดทักษะและเจตคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และใช้สำหรับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีผู้ปกครอง ชุมชนสนับสนุน และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

การศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง อาชีพ และสังคม ดังนั้นการบริหารการศึกษาอย่างมีคุณภาพย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิต โดยสถานศึกษาจะต้องอาศัยทั้งปัจจัยภายในและภายนอก อาทิ บริบท สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม

Graduate School RU

เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคล และองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน ในรูปของคณะกรรมการ สอดคล้องกับหลักการของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า การปฏิรูปการศึกษาต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ มิใช่ที่เพียงจุดใดจุดหนึ่งแยกจากกัน ตั้งแต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับกระบวนทัศน์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวดทั่วไป มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ข้อ 2 ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ข้อ 6 ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ดังนั้น แนวทางการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา เพื่อกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือตัวแทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวแทนชุมชน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คำนึงถึงการจัดการศึกษาที่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ดังนั้น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร บุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังให้สถานศึกษาสามารถจัดบริการได้กว้างขวางหลายรูปแบบ ผู้มีส่วนร่วมฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในการวางแผน ปฏิบัติ ประเมินผล และร่วมตัดสินใจ ดังนั้น สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จนั้นสถานศึกษาต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ ถ่ายทอดองค์ความรู้ จัดสภาพแวดล้อมและปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการศึกษาและพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รวมทั้งอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) กล่าวว่าคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นคณะบุคคลที่ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมกิจกรรมการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีส่วนร่วมในการจัด

Graduate School ARU

การศึกษา จึงต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขา มีความมุ่งมั่น มีเวลาที่จะอุทิศแรงกายแรงใจพัฒนาสถานศึกษาของชุมชนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นการปฏิรูปสถานศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นการรวมตัว รวมพลังของกลุ่มคนทางวิชาชีพ กล่าวคือ การรวมตัวของ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นต่อตนเอง ต่อผู้เรียน และต่อวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพที่มาจากการลงมือปฏิบัติบนฐานการทำงานจริงที่อิงพื้นที่การปฏิบัติงาน ภายใต้วัตถุประสงค์ เป้าหมาย พันธกิจและแนวคิดร่วมกัน มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งการและกัน ตลอดจนร่วมดำเนินการการวางแผนอย่างเป็นระบบ และร่วมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียนและการพัฒนาการศึกษาของชาติอย่างยั่งยืน ผ่านกระบวนการดำเนินงานในกระบวนการเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนในสถานศึกษา จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของซาโต มานาบุ (2562, หน้า 50) กล่าวว่า การปฏิรูปโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีเงื่อนไขที่จำเป็นคือ จะต้องสร้างความสัมพันธ์ในการเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับผู้ปกครอง จนโรงเรียนกับผู้ปกครองมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งวิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 139) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นการรวมตัวกันในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบ หรือที่เรียกว่า “พัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง” สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ ดาโสม (2558, หน้า 80-81) พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนใน 4 ฝ่ายงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในปัจจุบันสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายเร่งรัดคุณภาพ มีการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยโรงเรียนในพื้นที่รับผิดชอบ 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองลพบุรี อำเภอท่าวุ้ง อำเภอโคกสำโรง และอำเภอบ้านหมี่ ทั้งหมด 149 โรงเรียน โดยมีเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ พลิกโฉมกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาด้วยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งผู้บริหาร ครู และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ยังทำได้ไม่เต็มที่ ขาด

Graduate School ARU

ความพร้อม กฎระเบียบของภาครัฐยังมีอุปสรรค ขาดการวางแผนและการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานยังมีน้อยขาดการสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ และเป็นแหล่งเรียนรู้ คณะกรรมการสถานศึกษายังขาดความชัดเจนเรื่องบทบาทหน้าที่ของตนเอง ว่าต้องทำอะไร มีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างไร และทำเพื่อใคร ทำให้ขาดแรงจูงใจหรือความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดทักษะปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนมากยังคิดว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นเพียงที่ปรึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ แจ่มมี และวัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง (2563, หน้า 368 - 371) พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานบริหารทั้ง 4 ฝ่ายงาน พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งหากคณะกรรมการสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้น การให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนโรงเรียนนั้นเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบ โดยโรงเรียนดึงเอาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ คือ คณะกรรมการสถานศึกษามาเรียนรู้ร่วมกัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยได้รับการสนับสนุนจากครู ผู้บริหาร เกิดปฏิสัมพันธ์ในการช่วยกัน วางแผน แก้ไขปัญหา และพัฒนาจนเกิดเครือข่าย นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น สามารถจัดการปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ถึงแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จะมีนโยบายดังกล่าวแล้ว แต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะยังขาดการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะกรรมการสถานศึกษา ที่เข้ามีบทบาทในการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานและเกิดการพัฒนามากเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษากับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เป็นรูปแบบการดำเนินงานเพื่อเป้าหมาย โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางให้สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาเห็นทิศทางการพัฒนาอย่าง

Graduate School ARU

ชัดเจน เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษากำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน นำความรู้และประสบการณ์มาใช้วางแผนปฏิบัติงานในการบริหารการจัดการศึกษาและสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน เกิดการร่วมมือ ร่วมพลังอย่างต่อเนื่อง พัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือสนับสนุน สะท้อนผลการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

คำถามการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นอย่างไร

Graduate School ARU

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

2. เพื่อเสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. หน่วยในการวิเคราะห์ / หน่วยในการศึกษา (Unit of Analysis)

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

2. ประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จาก 149 คน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 95 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 50 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 149 คน (สพป.ลพบุรีเขต 1 กลุ่มนโยบายและแผน, 2564)

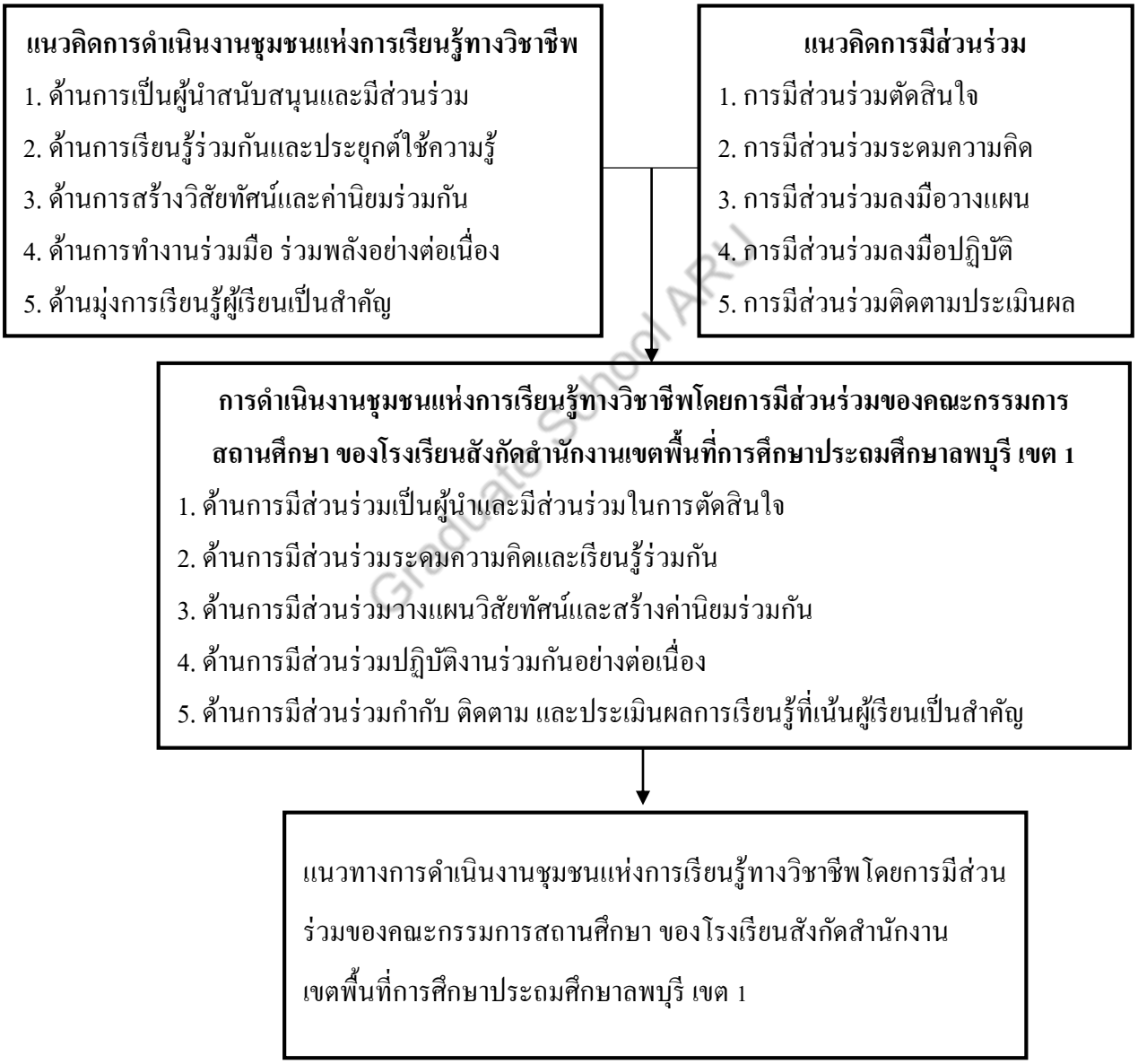
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Mogan อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562, หน้า 101 - 102) โดยกำหนดทีละขนาดของโรงเรียน จำนวน 124 คน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 76 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 44 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Statified Random Sampling อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562, หน้า 93 - 95) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการเป็นชั้น (Strata) โดยวิธีการจับสลากทีละขนาดโรงเรียนให้ได้จำนวนที่สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียน

Graduate School ARU

กรอบความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากนักวิชาการศึกษาและนักวิจัย ดังนี้ Bolam และคณะ (2005) ; Bulkley and Hick (2005) ; Council (2009) ; Dufour and Eaker (2005) ; Hord (2010) ; Louis. Mark and Kruse (1996) ; Marguardt and Reynads (1994) ; Vescico และคณะ (2008) ; แก้วเวียง นำมาผล (2554) ; ครรชิต พุทธโกษา (2544) ; จุลลี่ ศรีษะโครต (2557) ; ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560) ; ณัฐิกา นครสูงเนิน (2557) ; มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) ; วิริยะ วรายุ (2559) ; วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ; สิวรี วิศุทธิ์สินธพ (2554) และ อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559) สรุปได้ว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) ด้านการเป็นผู้นำสนับสนุนและมีส่วนร่วม 2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ 3) ด้านสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 4) ด้านการทำงานร่วมมือ ร่วมพลังอย่างต่อเนื่อง และ 5) ด้านมุ่งการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ และแนวคิดการมีส่วนร่วม จากนักวิจัยและนักวิชากร ดังนี้ จิณณวัตร ปะโคทัง (2550) ; จินตวีร์ เกษมสุข (2557) ; ชัญญา อภิปาลกุล (2546) ; ธร สุนทรายุทธ (2551) ; ภารดี อนันต์นาวี (2557) ; เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) ; ศิริอร กาคำ (2556) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2555) ซึ่งสรุปแนวคิดได้ 5 ประการคือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วน

ร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน 3) ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน 4) ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูล มาดำเนินงานวิจัย เรื่อง แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

Graduate School ARU

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจกันของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา ตั้งแต่การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและการทำงานร่วมกันกับสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

2. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติตามองค์ประกอบ ดังนี้ การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน การมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษาในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ที่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจ กำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดและวิธีการปฏิบัติงาน และนำความคิดเห็นนั้นมาใช้วางแผนในการพัฒนาแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน ทำให้เกิดการกระจายอำนาจและผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจ สามารถ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อน และสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาเชื่อว่าคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา สามารถนำความรู้และประสบการณ์ของแต่ละคนมาใช้ในการวางแผน การดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์ปัญหา นำไปสู่การเสาะหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด กระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษาเกิดความกระตือรือร้นและเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น อบรม ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและนำทักษะใหม่ ๆ มาพัฒนางานอยู่เสมอ มีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจดบันทึก เว็บไซต์ เพื่อสามารถนำข้อมูลสารสนเทศนั้นออกมาใช้ได้ สถานศึกษาเปิดผลการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้สะท้อนผลงาน วิเคราะห์ วิพากษ์ยอมรับการวิจารณ์ ตรวจสอบได้

5. ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน หมายถึง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน โดยใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทางนโยบายของสถานศึกษา ร่วมกันขับเคลื่อนภาระงาน กำหนดเป้าหมาย

Graduate School / RU

และโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดทำขึ้น ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมการทำงานที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างค่านิยมอันดีในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา ตลอดจนสร้างเสริมค่านิยมที่มีความเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือต่อกันในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน สร้างความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน และร่วมกันรับผิดชอบร่วมกันต่อผลการดำเนินงานต่างๆ

6. ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การสร้างความเข้าใจและสร้างเครือข่ายกับคณะกรรมการสถานศึกษาในเป้าหมายในการดำเนินงานของสถานศึกษา กระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษาดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมุ่งมั่นฝึกฝนและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง ตั้งแต่การวางแผนงาน การลงมือปฏิบัติ ตลอดจนประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรเวลาให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจ และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อทำให้การทำงานผิดพลาดน้อยที่สุด ก่อประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

7. ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดหากิจกรรมที่เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิด วิธีการในการดำเนินงานเพื่อจัดให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริงและการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายรอบด้าน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน สร้างเครื่องมือ เกณฑ์การวัดที่น่าเชื่อถือโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับและนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

8. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ตัวแทนของประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชน ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชน สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน และสถานศึกษาที่มีนักเรียนเกินกว่า 300 คน ให้มีคณะกรรมากรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 149 โรงเรียน ประกอบด้วย

Graduate School ARU

สถานศึกษาขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน) จำนวน 95 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 50 โรงเรียน (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 121-500 คน) และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน (จำนวนนักเรียนมากกว่า 500 คน)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ใช้ในการปรับปรุงและวางแผนเพื่อพัฒนาในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

2. สถานศึกษาสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข การดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ตามแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาภายใต้บริบทของสถานศึกษาในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Graduate School ARU

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษากับ โดยเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ความเป็นมาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 ความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ระเบียบกระทรวงศึกษาการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 องค์ประกอบและจำนวนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.6 หลักการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษากับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.8 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในความคาดหวังของการปฏิรูปการศึกษา

1.9 แนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันของสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.10 แนวทางการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.11 ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารและการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Graduate School ARU

2.3 องค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วมบริหารการศึกษา

2.4 ลักษณะ รูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม

2.5 นโยบายของรัฐในการที่ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.6 ปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

2.7 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.8 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.9 ข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.2 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.4 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.5 การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

3.6 ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. สังเคราะห์แนวคิดการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมสู่กรอบแนวคิดการวิจัย

5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

5.1 สภาพปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

5.2 ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

5.3 การจัดการศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Graduate School ARU

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดขึ้นตาม มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รวมทั้งอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคลที่จะเกิดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดว่าคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นองค์คณะบุคคลที่ทำงานร่วมกับสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง บริหารจัดการได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด คณะกรรมการสถานศึกษามีความหลากหลายของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.1 ความเป็นมาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อ้างถึงใน ลดาวรรณ นิ่มทับทิม, 2561, หน้า 29 - 30) กล่าวถึง ความเป็นมาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีความเป็นคณะบุคคล ซึ่งมีความสำคัญที่จะทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมกิจกรรมการดำเนินงานของสถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรอย่างเป็นทางการ โดยมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนที่เป็นสมาชิกของชุมชน คณะบุคคลที่ทำหน้าที่ในลักษณะดังกล่าว มีมาตั้งแต่อดีตแต่ลักษณะบทบาทและภารกิจมีความแตกต่างกันไป

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เข้ามามีบทบาทในการบริหารสถานศึกษามาจากหลายภาคส่วนทั้งจากผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ ผู้แทนองค์กรชุมชน และจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสถานศึกษาที่มีนักเรียน ไม่เกิน 300 คน มีกรรมการสถานศึกษาได้ 9 คน และสถานศึกษาที่มีนักเรียนเกิน 300 คน มีกรรมการสถานศึกษาได้ 15 คน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นคณะบุคคล ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมกิจการของสถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรอย่างเป็นทางการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนที่เป็นสมาชิกของชุมชน คณะบุคคลที่ทำหน้าที่ในลักษณะดังกล่าว มีมาตั้งแต่อดีต แต่ลักษณะบทบาทภารกิจ มีความแตกต่างกันในแต่ละช่วง ในอดีตศูนย์กลางทางการศึกษาอยู่ในชุมชน มีวัด บ้าน ร่วมกันจัดการศึกษา ไม่มีเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน แต่เป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน

พ.ศ. 2428 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) ได้มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษา มีระบบระเบียบปฏิบัติที่แน่นอนได้แต่งตั้งกรรมการตำบล มีหน้าที่จัดตั้งโรงเรียน ทำนุบำรุง หานักเรียน หาครูมาสอนในโรงเรียน อยู่ได้โดยอาศัยทุนทรัพย์ของประชาชน เรียกว่า

Graduate School ARU

โรงเรียนประชาบาลประกอบด้วยกรรมการ 3 คน คือ กำนัน เจ้าอธิการวัดในตำบลและแพทย์ประจำตำบล

พ.ศ. 2524 ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2525

พ.ศ. 2539 กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีระเบียบกระทรวงศึกษาการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา 2539 คามความต้องการให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น

พ.ศ. 2540 ประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมุ่งให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เกิดการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา รวมทั้งพัฒนาองค์กรชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน สามารถพึ่งตนเอง และสามารถจัดการศึกษาในชุมชนได้ ทำให้กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ขึ้น และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 38 ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กร ศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้อำนวยการ โรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงได้กำหนดแนวทางให้ทางสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด ได้ดำเนินการสรรหาและเลือกประธานกรรมการและคณะกรรมการสถานศึกษาตามคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง โดยสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวน นักเรียน 1 - 300 คน ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 1) กล่าวถึง บทบัญญัติด้านการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดให้มีการร่วมมือกันจากทุกฝ่ายในการจัดการศึกษาทุกระดับ ในการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้การมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดขั้นตอนและซ้ำซ้อน แนวทาง

Graduate School ARU

ในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ เริ่มจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นกฎหมายหลักในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบฉบับแรกของประเทศไทย การปฏิรูปครั้งนี้เจตนารมณ์ให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยกำหนดหลักการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาตามมาตรา 4 ให้มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลาย ในการปฏิบัติ โดยกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ การจัดการศึกษา แบบมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร และสถาบันต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (ปัจจุบันให้ยุบเลิกและโอนอำนาจหน้าที่ให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ สั่ง ณ วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2560) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

หลักการสำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษานั้น เป็นการเปิดโอกาสให้หน่วยงานระดับปฏิบัติมีอำนาจในการตัดสินใจทางการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยตนเองโดยเปิดโอกาสให้บุคคลชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความเป็นมาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้นำเสนอไปแล้วข้างต้นนั้นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นอาจมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันในแต่ละช่วง ซึ่งจะทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมกิจกรรมการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักมาจากหลักการเดียวกันคือ ต้องการให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กำธร กิตติภูมิชัย (อ้างอิงถึงใน พระมหาชายน้อย บัวชมนา (ถามวโร), 2559, หน้า 26) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการใช้คณะกรรมการในการบริหารงานว่ามีสาเหตุมาจากการบริหารงานจำเป็นจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและเทคโนโลยี ต้องอาศัยพื้นฐานความรู้โดยทั่วไป

Graduate School ARU

และความรู้เฉพาะอย่างโดยเฉพาะความรู้เฉพาะสาขามากยิ่งขึ้นการทำงานโดยบุคคลหลายฝ่ายร่วมกันพิจารณา จะทำให้ได้ผลงานที่ดีซึ่งเป็นหลักประกันที่ดีโดยมีประโยชน์ดังนี้

1. คณะกรรมการเป็นเครื่องมือที่ดีในการประสานงาน
2. คณะกรรมการเป็นหลักประกันในความยุติธรรม
3. เป็นการร่วมวินัยด้วยความรอบคอบ ซึ่งทำให้ได้ข้อสรุปตรงตามจุดมุ่งหมายยิ่งขึ้น
4. เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา
5. เป็นการนำความรู้และความสามารถของคนมาใช้เป็นประโยชน์
6. ระบบคณะกรรมการเป็นการป้องกันความลำเอียง ความเข้าใจผิด และอคติได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 20 - 21) กล่าวว่าตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 38 วรรคสองและวรรคสาม ประกอบกับกฎกระทรวงกำหนดจำนวนกรรมการคุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 กำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุ องค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ

จากความหลากหลายของบุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ดังนี้

ผู้แทนผู้ปกครอง เป็นผู้สะท้อนปัญหาและความต้องการด้านคุณภาพทางการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ทั้งในส่วนที่คาดหวังและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นและร่วมมือกับครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้แทนครู เป็นผู้ที่มีความชำนาญในสายวิชาชีพครูมีความสำคัญต่อการนำเสนอข้อมูลด้านกระบวนการเรียนรู้ปัญหา และความต้องการการสนับสนุนช่วยเหลือของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรายงานผลการจัดการศึกษา

ผู้แทนองค์กรชุมชน เป็นผู้สะท้อนสภาพของปัญหาและความต้องการในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของชุมชนและให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาทั้งในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้

Graduate School ARU

ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้สะท้อนสภาพปัญหาและความต้องการที่ครอบคลุมทั้งเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา และมีความสำคัญต่อสถานศึกษาอย่างยิ่งในเรื่องการสนับสนุน ด้านงบประมาณ ทรัพยากรทางการจัดการศึกษา และเชื่อมโยงแผนพัฒนาการศึกษากับแผนพัฒนาท้องถิ่น

ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา เป็นผู้ที่สะท้อนภาพของความรัก ความศรัทธา ความภาคภูมิใจต่อสถาบันการศึกษาที่ตนได้รับการศึกษา ช่วยจรรโลงคุณค่าของสถาบันไปสู่ศิษย์รุ่นหลังให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาเช่นกัน

ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่ เป็นผู้นำเสนอและเติมเต็มข้อมูลด้านคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมของศาสนาซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีของสังคม

ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ที่จะช่วยเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้านอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะกรรมการและเลขานุการซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญที่จะสะท้อนภาพของการบริหารจัดการ ผู้ช่วยเหลือให้คำปรึกษา สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการทำงาน ทบทวนรายงาน สะท้อนความคิด เปิดโอกาสให้ผู้แทนแต่ละกลุ่มได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ จัดเตรียมการประชุม บันทึกการประชุม รายงานผลการประชุม และสนับสนุน ด้านอุปกรณ์ ห้องประชุม วัสดุใช้สอย ฯลฯ รวมทั้งการพิจารณานำมติ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากที่ประชุมไปสู่การปฏิบัติ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม จึงต้องอาศัยผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาและเข้าใจการศึกษา มีความมุ่งมั่น มีเวลาที่จะอุทิศแรงกายแรงใจพัฒนาสถานศึกษาของชุมชนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่ชุมชน สังคม และประเทศชาติต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชน สังคมเข้มแข็งและประเทศชาติก้าวหน้า

อย่างไรก็ตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 21) ได้สรุปสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากอดีตจนถึงปัจจุบันที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการแบบองค์คณะบุคคลในระดับสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดความชัดเจนเรื่องบทบาทหน้าที่ว่าตนเองจะทำอะไรทำอย่างไรและเพื่ออะไร

Graduate School ARU

2. บุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการส่วนใหญ่ได้รับการร้องขอจากสถานศึกษามากกว่าได้รับการคัดสรรจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการ

3. วิธีการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการยังขาดทักษะและประสบการณ์ เช่น ทักษะร่วมประชุมตัดสินใจ เป็นต้น

4. สถานศึกษาส่วนหนึ่งยังคิดว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเพียงผู้สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษามากกว่าเป็นผู้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินงานร่วมรับผลที่เกิดขึ้น

5. กรรมการสถานศึกษาส่วนหนึ่งยังคิดว่าการบริหารจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเพียงที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ปฏิบัติตามการร้องขอของสถานศึกษา

6. กรรมการสถานศึกษาแต่ละคนมีภาระงานมากการประชุมจึงขาดความต่อเนื่องและความพร้อมเพียง

7. ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขาดคุณภาพจึงเป็นจุดอ่อนที่สำคัญของการบริหารจัดการ การนำข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาของคณะกรรมการเพื่อการตัดสินใจการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานการศึกษาส่วนใหญ่จึงอยู่บนพื้นฐานของความรู้สึกและประสบการณ์เดิม

8. ในอดีตสถานศึกษาขาดความคล่องตัวในการบริหารปัจจุบันสถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีคล่องตัวสูงสามารถบริหารกิจการได้ด้วยตนเอง แต่กรรมการสถานศึกษาบางส่วนยังขาดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่จะต้องมีการกำกับส่งเสริมและสนับสนุนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างใกล้ชิด

Graduate School ARU

สรุปได้ว่าความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้นำเสนอไปแล้วข้างต้นนั้น คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในฐานะผู้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษาและต้องร่วมรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่ ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 ระเบียบกระทรวงศึกษาการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 26 - 28) ว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนสำคัญยิ่งในการรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้มแข็ง จะสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมี

คุณภาพและประสิทธิภาพ เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทในการวางแผนประสานงาน การระดมทรัพยากร การกระตุ้นการทำงาน ตลอดจนการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนั้น การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะเรื่องกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับความรู้ ความเข้าใจ อันส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาระบบการศึกษาไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบริหารการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

1.1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

1.1.2 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

1.2 กฎหมายที่ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.1 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 2 การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 38 วรรคหนึ่ง

1.2.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 40 วรรคหนึ่ง

1.3 กฎหมายที่กำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.1 กฎหมายที่กำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกฎกระทรวง กำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546

1.4 การกระจายอำนาจจากส่วนกลางมายังคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Graduate School ARU

1.4.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39

1.4.2 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550

1.4.3 ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550

1.5 บทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5.1 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 2 มาตรา 38 วรรคหนึ่ง

1.5.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 40 วรรคหนึ่ง

1. ด้านวิชาการ

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 50

- ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมกาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550

2. ด้านงบประมาณ

- ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 1 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มาตรา 26

Graduate School ARU

- ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550

4. ด้านการบริหารทั่วไป

- ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550

จากระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กล่าวข้างต้นนั้นสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์หลักของระเบียบนี้คือการเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนในทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง ศิษย์เก่า องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีการกำหนดบทบาทไว้อย่างชัดเจนอันแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 องค์ประกอบและจำนวนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 5 - 6) กล่าวถึงองค์ประกอบองค์ประกอบและจำนวนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ดังนี้

1. ประธานกรรมการ (มาจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ)
2. กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง จำนวน 1 คน
3. กรรมการที่เป็นผู้แทนครู จำนวน 1 คน
4. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน จำนวน 1 คน
5. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน
6. กรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า จำนวน 1 คน
7. กรรมการที่เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และ/หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ ได้แก่
   - 7.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 1 รูป หรือ 1 คน
   - 7.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 รูป หรือ 2 คน หรือ 1 รูป กับ 1 คน
8. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่

Graduate School ARU

8.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 1 คน

8.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 6 คน

9. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

จากองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า การกำหนดคุณสมบัติและจำนวนในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ได้คณะกรรมการสถานศึกษาที่หลากหลายภาคส่วน และได้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการดำเนินงาน

1.5 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 มาตรา 40 และพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 38 บัญญัติไว้ว่า “ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ขึ้นในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กร ศาสนาอื่นในพื้นที่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ” ระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็น นิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้ ข้อ 6 ให้สถานศึกษามีอำนาจปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้สถานศึกษา เว้นแต่การจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้อุทิศให้สถานศึกษาต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 40 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 38 กำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุน กิจการของสถานศึกษา ดังนี้

1. กำกับการดำเนินการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการกิจการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

Graduate School / RU

3. มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

4. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทหน้าที่ตามภาระงาน 4 ด้าน ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 ดังนี้

ด้านวิชาการ

1. ให้ข้อมูลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการรับประเมินจากภายนอก

2. ให้ความเห็นชอบเรื่องการวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

3. ให้ความเห็นชอบกรณีที่สถานศึกษานำเอารายวิชาพิเศษมาเพิ่มหรือปรับใช้ในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านงบประมาณ

1. ให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. ให้ความเห็นชอบการขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

4. ให้ความเห็นชอบการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

5. ให้ความเห็นชอบการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

ด้านการบริหารงานบุคคล

1. กำกับ ดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกำหนด

Graduate School ARU

2. เสนอความต้องการและให้ความเห็นชอบการวางแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณา

3. ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2557 กฎหมายอื่น หรือตามที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดมอบหมาย

ด้านการบริหารทั่วไป

1. ให้ความเห็นชอบการวางแผนการบริหารงานการศึกษา

2. ให้ความเห็นชอบการรับนักเรียน

3. ให้ความเห็นชอบเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

4. ให้ความเห็นชอบการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นเป็นไปตามการบริหารสถานศึกษา ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะทำหน้าที่ในการตรวจสอบและให้ความเห็นชอบ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 หลักการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาถือได้ว่าเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจึงกำหนดให้มีคณะกรรมการซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลทำหน้าที่บริหารจัดการทางการศึกษา ทั้งนี้การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จนั้น สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่และหลักการที่เข้าไปมีส่วนร่วมที่ประสานสอดคล้องกันโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุผลตามที่ร่วมกันกำหนดขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 28) กล่าวว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพด้วยการให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนี้

1. การตระหนักถึงการเป็นเจ้าของสถานศึกษา

2. การร่วมคิด

3. การร่วมวางแผน

Graduate School ARU

4. การร่วมดำเนินงานตามแผน

5. การร่วมกำกับ ติดตาม นิเทศ ประเมินและรายงานผล

6. การร่วมรับผลที่เกิดขึ้น เพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนา

สรุปได้ว่า หลักการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันช่วยกันวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาร่วมกับสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษากับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจึงกำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายมาตรฐานในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งนี้การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จสถานศึกษาและคณะกรรมการต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของกันและกัน มีรูปแบบ วิธีการทำงานที่ประสานสอดคล้องกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาให้บรรลุตามที่ร่วมกำหนดขึ้น ดังนั้นทั้งสถานศึกษาและคณะกรรมการการศึกษาต้องร่วมมือกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผล

Graduate School ARU

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2557, หน้า 14 - 15) กล่าวว่า อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ 1) กำกับ 2) ส่งเสริม สนับสนุน และ 3) มีอำนาจอื่นตามที่กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด ซึ่งมีกรอบในการดำเนินงาน ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ในการกำกับ หมายถึง การกำกับให้สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจหน้าที่ในการกำกับการดำเนินงานของสถานศึกษา หลายคนเปรียบเทียบว่าทำหน้าที่คล้ายกรรมการกำกับเส้น (Lineman) ในกีฬาฟุตบอล คือ กรรมการกำกับเส้นไม่ใช่ผู้ตัดสิน และไม่ใช้ตัวนักกีฬาฟุตบอลในสนาม ไม่มีสิทธิเป่านกหวีด ไม่มีสิทธิเตะฟุตบอลในขณะที่มีการแข่งขัน เพราะคนมีสิทธิเป่านกหวีดคือกรรมการตัดสิน (Referee) คนมีสิทธิเตะฟุตบอล คือนักกีฬาของทั้งสองทีม ส่วนกรรมการกำกับเส้นมีสิทธิและหน้าที่ในการยกธงเมื่อผู้เล่นไม่ปฏิบัติตามกติกา เมื่อกรรมการกำกับเส้นยกธง กรรมการตัดสินก็จะเป่านกหวีดยุติการแข่งขันชั่วคราวก่อนเริ่มเล่น

ใหม่ ซึ่งโดยบทบาทนี้ คณะกรรมการสถานศึกษาต้องคอยกำกับสถานศึกษา โดยการติดตามการปฏิบัติงานของสถานศึกษา รวมทั้งให้ความเห็น ให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษา เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการให้เป็นไปตามกฎกติกา ได้แก่ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และของสถานศึกษาออกเอง หากสถานศึกษาดำเนินการไม่สอดคล้องหรือไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายดังกล่าว คณะกรรมการสถานศึกษาต้องแจ้งให้สถานศึกษาดำเนินการ หากสถานศึกษา ยังไม่ดำเนินการ คณะกรรมการต้องเสนอความเห็นไปยังกรรมการตัดสิน (เป่านกหวีด) ซึ่งได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาสั่งการหรือแจ้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สั่ง การตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

2. อำนาจในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง บริหารงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการการศึกษาแก่เยาวชนและประชาชนได้อย่างกว้างขวางทั่วถึงและจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ ศรัทธา เชื่อถือ ของประชาชน ชุมชน และท้องถิ่น

3. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา อำนาจหน้าที่ในส่วนนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังกล่าว อาจเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ดังตารางต่อไปนี้

Graduate School ARU

ตาราง 1 บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	**บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**
ด้านวิชาการ 1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น	**ด้านวิชาการ** 1. ให้ความเห็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตร ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3. จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ	2. ให้ข้อเสนอแนะและส่งเสริมสนับสนุนในการจัด บรรยากาศ สภาพแวดล้อม กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3. รับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดระบบและการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
ด้านงบประมาณ 1. จัดตั้งและรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด 2. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติ ฯลฯ เกี่ยวกับการบริหารการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินสถานศึกษา ทั้งตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด	**ด้านงบประมาณ** 1. ให้ความเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ จัดตั้งงบประมาณของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ และการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา ประกาศ ฯลฯ กำหนด 2. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ในการออกแนวปฏิบัติ ฯลฯ เกี่ยวกับการบริหารการเงินและการระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งนี้บริหารการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด
ด้านการบริหารงานบุคคล 1. ดำเนินการตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด	**ด้านการบริหารงานบุคคล** 1. ปฏิบัติตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Graduate School ARU

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการบริหารทั่วไป	**ด้านการบริหารทั่วไป**
1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น	1. ให้ความเห็นเสนอแนะและให้คำปรึกษาในการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น
2. ดำเนินการและกำกับ ติดตาม และประเมินผลงานตามแผนงานโครงการของสถานศึกษา	2. รับทราบให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกิจการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนนโยบาย และแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และรายงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น
3. ระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครองดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด	3. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ประสาน ปกครองดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหาส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา การศึกษารวมทั้งปกครองดูแลบำรุงรักษา ใช้และตามที่กฎหมาย

Graduate School ARU

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
	ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด จัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่กฎหมายระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด
4. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ ฯลฯ ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด	4. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษาในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ ฯลฯ ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด
5. ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น ๆ ในชุมชน และท้องถิ่น	5. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น ๆ ในชุมชนและท้องถิ่น
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา หรือตามที่ได้รับมอบหมายและตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด	6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Graduate School ARU

ในกรณีที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาไม่สอดคล้องหรือไม่ปฏิบัติตาม กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ นโยบาย ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอความเห็นดังกล่าวให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบเพื่อพิจารณาสั่งการให้สถานศึกษาปฏิบัติให้เป็นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ฯลฯ ต่อไป

สรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษากับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการสถานศึกษาจะมีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง บริหารงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการการศึกษาแก่เยาวชนและประชาชนได้อย่างกว้างขวางทั่วถึงและจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอก

1.8 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในความคาดหวังของการปฏิรูปการศึกษา

จากการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาของไทยในด้านต่าง ๆ อย่างมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญ มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาเด็กไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ผู้ปกครองนักเรียน พ่อ แม่ เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาและการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งมีผู้ที่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้แก่ แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่สำคัญคือการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ในชุมชนที่มีความรู้ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ และเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2557, หน้า 17) กล่าวว่า การกำกับ สนับสนุนและส่งเสริมกิจการของสถานศึกษาเป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด เป็นภารกิจหลักของการทำงานร่วมกับสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาร่วมกัน ดังนั้นความคาดหวังที่มีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปได้ดังนี้

1. มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการทำงานร่วมกับสถานศึกษาและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. มีความกระตือรือร้น เต็มใจ อุทิศ ทุ่มเท และเสียสละเวลาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3. มีปฏิสัมพันธ์ที่เคารพสิทธิพื้นฐานซึ่งกันและกัน

4. ยอมรับความสามารถของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในความคาดหวังของการปฏิรูปการศึกษาข้างต้น สถานศึกษาและบุคคลต่าง ๆ คาดหวังให้คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สามารถเป็นที่พึ่งได้ มีความรู้และความสามารถเพียงพอที่จะพัฒนาตนเองและสถานศึกษา มีความตั้งใจและเสียสละในในการพัฒนาการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

1.9 แนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันของสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนได้ส่วนเสียกับการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา การกระจายอำนาจการศึกษาได้สำเร็จ ส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาและการเรียนการสอน ซึ่งมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งด้านนโยบาย แผนพัฒนาสถานศึกษา การบริหารงานด้านต่าง ๆ และส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา จึงต้องมีแนวทางในการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีและวัตถุประสงค์เดียวกัน

Graduate School ARU

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 22 - 23) กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันของสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรมีการทำความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ดังนี้

1. สถานศึกษาโดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็น "ผู้เชื่อมโยง" ระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะกรรมการและเลขานุการกับสถานศึกษาในฐานะผู้บริหาร ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงเป็นผู้ประสานการดำเนินกิจการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงข้อคิดเห็นและมติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง คือ กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

2.1 เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกครั้ง

2.2 การเสนอแนะความคิดเห็นใด ๆ ควรนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วสรุปผลเป็นมติที่ชัดเจน เมื่อได้มติแล้วประธานก็จะมอบให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปสู่การพิจารณาดำเนินการของสถานศึกษา

2.3 บทบาทในการ "กำกับดูแลกิจการของสถานศึกษา" เป็นการติดตามการปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษาได้ทำแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกฎหมายและแนวนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดหรือตามมติที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2.4 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน "ไม่ควรสั่งการ" กล่าวคือ ไม่ควรกำกับการทำงานของผู้บริหาร ครู อาจารย์ หรือไม่แสดงบทบาท เป็นผู้บังคับบัญชาเสียเองทั้งโดยตรงและโดยอ้อมไปยังบุคลากรในสถานศึกษา เพราะอำนาจการสั่งการเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะรับผิดชอบการนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมติของคณะกรรมการสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

2.5 การรับทราบผลการดำเนินกิจการ ควรพิจารณาในภาพรวมของสถานศึกษาว่าผลการดำเนินกิจการ ทั้งระหว่างดำเนินการสิ้นปีการศึกษาและสิ้นปีงบประมาณ เพื่อนำไปสู่การพิจารณาปรับปรุง พัฒนากิจการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

มณฑาทิพย์ โกศลจิตร์ (2558, หน้า 20) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะอยู่ในรูปแบบของการมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติหรือการดำเนินงานการบริหารและการประเมินผล ซึ่งอาจมีส่วนร่วมทางตรงและทางอ้อม และอาจมีส่วนร่วมเป็นเพียงบางส่วนหรือมีส่วนร่วมโดยทั้งหมด

Graduate School ARU

สรุปได้ว่า จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวนี้ ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในกิจการของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลและร่วมประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1.10 แนวทางการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากจะมีหน้าที่กำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาแล้ว ยังมีบทบาทหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจการและผลงานของสถานศึกษาด้วย เนื่องจากการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป็นมิติหนึ่งในการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับชุมชนได้ทราบถึงสภาพความเป็นอยู่และผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สภาพของสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนความต้องการของสถานศึกษาในการระดมทรัพยากร เพื่อปรับปรุงและพัฒนากิจการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 23 - 24) กล่าวถึง แนวทางการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนี้

1. ความจำเป็นในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.1 ช่วยสร้างความรู้ ความเข้าใจกิจการของสถานศึกษา และกระตุ้นให้ชุมชน เห็นความสำคัญในหน้าที่ที่ทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เกิดความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยการสนับสนุนด้านความรู้ ความคิด ความช่วยเหลือและด้านทรัพยากร เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาในชุมชนเป็นไปตามความคาดหวังที่ชุมชนต้องการ โดยผ่านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 ช่วยสร้างความภาคภูมิใจให้กับชุมชนถึงผลสำเร็จในกิจการของสถานศึกษาที่เกิดจากตนเอง มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้าง และร่วมพัฒนา

1.3 ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกความเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน

2. สาระที่ใช้ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

2.1 การเผยแพร่สถานภาพของสถานศึกษา จะช่วยให้ชุมชนรู้ถึงศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อนและข้อจำกัดบางประการของสถานศึกษา จึงเป็นการสานสร้างความเข้าใจระหว่างสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของชุมชนในบางสิ่ง ที่สถานศึกษาไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างทันท่วงที เนื่องจากอาจจำกัดด้วยงบประมาณ ดังนั้นหากชุมชนต้องการให้สถานศึกษาดำเนินกิจการที่ชุมชนเห็นว่า มีความจำเป็นเร่งด่วน จำเป็นต่อการพัฒนาทักษะและคุณภาพนักเรียนโดยเร็ว ชุมชนจะได้มีส่วนร่วมคิด หาทางออก และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามที่ชุมชนคาดหวังโดยไม่รอคอยนโยบายและงบประมาณของรัฐบาล

Graduate School ARU

2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เป็นการสะท้อนให้ชุมชนเห็นทิศทางการดำเนินกิจการของสถานศึกษาในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตว่าผลผลิตที่เป็นบุตรหลานของชุมชนสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตได้อย่างไร และสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการจัดการศึกษาในอนาคตให้ชัดเจน เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

2.3 การเผยแพร่แผนงาน โครงการ กิจกรรมสำคัญของสถานศึกษาจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

2.3.1 ทำให้ชุมชนทราบภารกิจและความเคลื่อนไหวของสถานศึกษา ช่วยให้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับการดำเนินงานของสถานศึกษา สะท้อนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างตรงประเด็น โดยผ่านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.2 เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา

2.3.3 เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างชุมชนและสถานศึกษา

2.3.4 ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาที่เกิดจากกระบวนการคิดและการตัดสินใจของชุมชนเอง

2.4 การเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เช่น ผลงานนักเรียน ผลงานครู ผลงานด้านการแข่งขัน ทำให้ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่นรับทราบผลการดำเนินกิจการและความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ร่วมภาคภูมิใจต่อผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกิดขึ้นกับบุตรหลานและประชาชนในท้องถิ่นที่ทุกคนได้มีส่วนร่วม ส่งเสริม สนับสนุน ตลอดจนได้รับทราบถึงข้อจำกัดและสิ่งที่ควรมีการปรับปรุง พัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องตระหนักในบทบาทของการมีส่วนร่วม ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาที่ทุกคนมีส่วนเป็นเจ้าของให้บรรลุผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.5 ข้อมูลอื่น ๆ ที่สถานศึกษาเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะช่วยเสริมสร้างให้ชุมชนมีความรักตระหนัก ร่วมรับผิดชอบ หวงแหนและห่วงใยในสถานศึกษาของชุมชน

สรุปได้ว่า แนวทางการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือในการประสัมพันธ์จากคณะกรรมการสถานศึกษา เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นตัวแทนจากชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ จึงเป็นส่วนสำคัญในการชี้แจง รับรู้และกระจายผลการดำเนินงานให้กับสาธารณะชนได้ทราบในแนวทางเดียวกัน

1.11 ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารและการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Graduate School ARU

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกลุ่มบุคคลหนึ่งที่เข้ามามีส่วนร่วม หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นตัวแทนจากบุคคลกลุ่มต่าง ๆ เช่น ผู้บริหารข้าราชการ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ ประชาชน ชุมชน บุคคลในท้องถิ่น เป็นต้น ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่น ตัวบุคคลที่เข้ามาร่วมงานในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีปัจจัยความสำเร็จ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 38 - 39) กล่าวว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีคุณลักษณะ และแนวทางการปฏิบัติที่ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดความสำเร็จ ดังนี้

1. มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถที่เกี่ยวกับการศึกษา เช่น บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภารกิจงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการศึกษาได้

2. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา เช่น เข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอ มีการนำทรัพยากรในชุมชนมาสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา สนับสนุนช่วยเหลือนักเรียน ติดต่อบุคคลหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นวิทยากร เป็นต้น

3. เป็นผู้ที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน และสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในท้องถิ่นในการมีส่วนร่วม จัดทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานศึกษา กับหน่วยงานต่าง ๆ หรือชุมชน ท้องถิ่น หรือการสนับสนุน ให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนสถานศึกษา จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

4. เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการพัฒนาด้านการศึกษาโดยเข้ามาเป็นอาสาสมัคร เพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก้าวไปข้างหน้าได้อย่างเป็นระบบ สร้างคุณค่าให้แก่สถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในลักษณะเช่นนี้ ประชาชนหรือชุมชนได้ใช้ความรู้ความสามารถหรือทรัพยากรอื่น ๆ ในกิจกรรมการพัฒนา จะเปรียบเสมือนการมีส่วนร่วมแบบยั่งยืน เพราะกระบวนการที่ประชาชนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและท้องถิ่นได้เข้าไป เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ รวมทั้งการแก้ปัญหาความต้องการ ของชุมชนและท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

5. เป็นผู้ที่ทำการประชาสัมพันธ์ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ จะเป็นส่วนหนึ่งในการเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษาให้ชุมชนรับทราบ ความรู้และ

Graduate School ARU

ผลงานได้ ซึ่งการประชาสัมพันธ์นี้อาจมีลักษณะไม่เป็นทางการ เช่น การสนทนา พูดคุย การยกย่องเชิดชูเกียรติ การเล่าเหตุการณ์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารและการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้คือ เป็นผู้มีความรู้ เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ ในการดำเนินงานของสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและสถานศึกษาและเป็นผู้ที่เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในการรับรู้กิจกรรมหรือผลการดำเนินงาน

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้มีการจัดการของรัฐ ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการกระตุ้นส่งเสริมให้ประชาชนมีความพร้อมและสนใจร่วมจัดการการศึกษาเป็นเรื่องจำเป็นที่ทุกฝ่ายต้องร่วมกันในการดำเนินการการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่ผู้บริหาร ได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสียในองค์กร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา เพราะการศึกษาที่ดีมีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ที่จะทราบถึงความต้องการของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี การจะทำกิจกรรมอะไรก็ตามหากทำตามลำพังแล้วก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จ ซึ่งกิจกรรมที่จะเจริญก้าวหน้าได้นั้น คน ๆ เดียวไม่สามารถที่จะทำกิจกรรมทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปได้ จึงมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

กีรชาติ บุญช่วย (2558, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือของประชาชนด้วยความตั้งใจและสมัครใจ โดยไม่ถูกบังคับการมีส่วนร่วมในการพบปะสังสรรค์ทางสังคม มีกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยเริ่มจากการร่วมความคิดการร่วมวางแผน การร่วมดำเนินงานร่วมมือกันพบปัญหา หรือเผชิญอุปสรรคพร้อมทั้งแก้ไขให้ลุล่วงทำให้กิจกรรมประสบความสำเร็จ

Graduate School ARU

จินตวีร์ เกษมศุข (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการของตนเอง การจัดลำดับความสำคัญ การเข้าร่วมในการพัฒนาและได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้นด้วย

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 228) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์การหรือเครือข่าย เพราะผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์การ ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์การและหน่วยงานที่ดีที่สุด

ชูชาติ พงศ์รี (2557, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การมีบุคคลหรือคณะบุคคลได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและการกระทำกิจกรรมในสิ่งที่เห็นพ้องต้องกันในองค์การร่วมกันพิจารณากำหนดปัญหา ร่วมความรับผิดชอบ ร่วมสนับสนุน ร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญร่วมกันซึ่งบุคคลและคณะบุคคลมีความเกี่ยวข้องกัน จนเกิดความผูกพันต่อสมาชิกและองค์การเพื่อให้เกิดผลทั้งตนและหน่วยงาน แล้วร่วมกันลงมือปฏิบัติภารกิจของกิจกรรมนั้นตามขั้นตอนต่าง ๆ

ปธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ชายและหญิงทุกคนควรมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมผ่านทางสถาบันตัวแทนอันชอบธรรมของตน การมีส่วนร่วมที่เปิดกว้างนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการแสดงความคิดเห็น รวมถึงสามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์

ประภาส ชาตินันท์ (2555, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้นบุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การในที่สุดการที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลได้มีโอกาสแสดงความรับผิดชอบเกี่ยวข้องในงานบางอย่าง ทั้งในส่วนของการแสดงความคิดเห็นการร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามผลร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมหลังงานนั้น ๆ การดำเนินการทั้งด้านกาย วาจาและใจ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์และเกิดพลังในการเป็นผู้ให้และผู้รับ มีรูปแบบและไม่มีรูปแบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการ มีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งระดับบุคคลและกลุ่มได้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติงาน และร่วมประเมินผล ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันเกิดพลังในการสร้างสรรค์และพัฒนาร่วมกัน

Graduate School ARU

ปรียา พลายพงษา (2556, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ผู้บริหารบุคลากรในองค์กรให้สมาชิกในชุมชนร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติ และร่วมกันประเมินผล เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ภูวนารถ ศรีทอง (2557, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนหรือชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่ง โดยเริ่มจากการคิดริเริ่มการพิจารณาตัดสินใจ การร่วมกันปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อตัวประชาชนหรือชุมชนซึ่งผู้ที่เข้าร่วมจะได้ลงทุนลงแรงและได้ผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วม

มณฑาทิพย์ โกศลจิตร์ (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การวางแผน วิเคราะห์ ตัดสินใจ ดำเนินงาน และแก้ปัญหาในรูปแบบของการระดมความคิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกำหนดทิศทางในการพัฒนาการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของสังคม

มนตรี แจ่มศรี (2557, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การสมัครใจของกลุ่มบุคคลในการเข้ามามีบทบาทร่วมกันในการวางแผนการตัดสินใจ การดำเนินการ การรับประโยชน์ และการประเมินผล ซึ่งส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ลลิตา ปวะบุตร (2555, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ สนับสนุน ตัดสินใจ กำหนดการวางแผนอย่างมีระบบ กำหนดนโยบาย มีการติดตามผล และประเมินผลร่วมกัน นำผลการปฏิบัติไปปรับปรุงพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ลินดา ชุมภูศรี (2557, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามารวมตัวกัน เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีการแสดงความคิดเห็น การเสนอแนะ แนะนำ ร่วมกันปฏิบัติ รับผลประโยชน์ร่วมกัน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัตินั้นร่วมกัน โดยต้องตั้งอยู่บนหลักการของความถูกต้อง

สุจิตรา เชื้อชัย (2557, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ พิจารณาตัดสินใจปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ เพื่อให้งานมีคุณภาพมากที่สุด

สรุปแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ในลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งในการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Graduate School ARU

หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับโดยเริ่มจากการคิดริเริ่มการพิจารณาตัดสินใจ การร่วมกันปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กรหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น

2.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้งานหรือกิจกรรมนั้น ๆ บรรลุไปได้ด้วยดี การมีส่วนร่วมต้องมีความเป็นอิสระด้วยความสมัครใจในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา มิได้หมายถึงการให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมตามที่กำหนด หากแต่เป็นการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันคิด และตัดสินใจในการการกำหนดทิศทางในการพัฒนาชุมชนของตนเอง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม ดังนี้

ชูชาติ พงศรี (2557, หน้า 11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมถือเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ เป็นอย่างมากโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา เพราะ การศึกษาที่ดีมีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทราบถึงความต้องการของท้องถิ่นได้เป็น อย่างดี การกระทำกิจกรรมอะไรก็ตาม หากทำตามลำพังแล้วก็ยากที่ประสบความสำเร็จ กิจกรรมที่จะเจริญก้าวหน้าได้นั้นคน ๆ เดียวไม่สามารถทำกิจกรรมทุกอย่างสำเร็จลุล่วงไปได้

ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (อ้างถึงใน กัญญาพัชร พงษ์ดี, 2559, หน้า 28 - 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมกับชุมชน ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นสิทธิพื้นฐานอันชอบธรรมของทุกคนที่เราเคารพ ให้การยอมรับและยกย่องโดยการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกเกี่ยวกับการปรับปรุงวิถีชีวิตของเขา

2. งานพัฒนา เป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับสมาชิกของชุมชนเป็นจำนวนมาก เราจำเป็นต้องให้คนหมู่มากเหล่านี้ได้มีสิทธิ์มีเสียงในการแสดงออก

3. กลยุทธ์ทั้งหลายในการพัฒนาที่ผ่านมา ยังไม่สามารถส่งผลถึงกลุ่มสมาชิกของชุมชนผู้ด้อยโอกาสและยากจน

4. ประสบการณ์ที่ผ่านมาได้พบว่า มีโครงการจำนวนไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยวิธีให้ชุมชนมีส่วนร่วมในรูปของการรวมกลุ่มและการจัดตั้งองค์กรประชาชน

Graduate School ARU

5. การมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นเรื่องของการปฏิบัติการเป็นกลุ่มหรือของกลุ่ม อันเป็นผลมาจากความรู้สึกผูกพันของสมาชิกแต่ละคนที่เข้ามาร่วมเพื่อพิทักษ์ประโยชน์ของเขา และในขณะเดียวกันก็ได้ประโยชน์ต่อส่วนรวมด้วยการมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็น

6. การมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นตัวชี้วัดของการพัฒนาชุมชน ยิ่งสมาชิกของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าใดยิ่งแสดงว่าชุมชนจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนามากยิ่งขึ้น

7. สมาชิกของชุมชนย่อมรู้ดีว่าตนเองกำลังทำอะไร มีปัญหาอะไร และอยากจะแก้ปัญหาอย่างไร ถ้าให้โอกาสแก่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาย่อมช่วยให้โครงการต่าง ๆ ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของชุมชนได้ดีกว่า

นัทธวัฒน์ พลเมฆ (2558, หน้า 10) กล่าวว่า การเข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในกิจกรรมหนึ่งอาจเป็นการเข้าร่วมแบบทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ ซึ่งจะต้องขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายเป้าประสงค์ โดยมีผลได้ผลเสียร่วมกัน อีกทั้งเป็นวิธีการที่ผู้นำสามารถนำมาปรับใช้ในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การเข้าไปมีส่วนร่วมยังทำให้บุคลากร เกิดทัศนะต่อการบริหารงานขององค์กรดีขึ้น ส่งผลให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วมมีแรงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

ภารดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 30) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่าเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

ภูวนารถ ศรีทอง (2557, หน้า 35) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนับเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนาในทุกระดับตั้งแต่องค์กรในชุมชนเล็ก ๆ องค์กรชุมชนในชนบท องค์กรชุมชนในบริษัทเอกชน จนถึงการพัฒนาประเทศที่ต้องใช้มติของภาคประชาชนในการจัดการและแก้ไขปัญหาร่วมกัน กระบวนการการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดพลังของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผลตอบแทนจากการที่ได้ทำงานร่วมกันนั้น และผลจากการร่วมกันคิด ร่วมกันทำนำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

Graduate School ARU

อรุณรัตน์ โทวรรณา (2556, หน้า 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมทำให้ประชาชนยอมรับและร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม เกิดความเป็นเจ้าของเป็นการระดมความคิดในการแก้ไขปัญหาให้เกิดประโยชน์สูงสุดตรงกับความต้องการของประชาชน ทำให้ทราบข้อเท็จจริงและความคิดเห็นของประชาชน แล้วนำมาวางแผนพัฒนาโครงการให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ เกิดการประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา และเกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วย

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วม เป็นการช่วยให้ประชาชนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมได้เข้าใจถึงกระบวนการทำงานต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เกิดขึ้น ลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น สมาชิกเกิดการยอมรับในสิ่งที่กระทำร่วมกันและช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มหรือภายในองค์กรก็จะดีตามไปด้วย

2.3 องค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วมบริหารการศึกษา

การมีส่วนร่วม เป็นการร่วมคิดร่วมทำของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นพลังส่งเสริมให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ผู้จัดการศึกษาโดยตรง (ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา) ผู้สนับสนุนการจัดการศึกษา (หน่วยจัดสรรงบประมาณ หน่วยนโยบายทางการศึกษา รัฐบาล ผู้ทรงคุณวุฒิ) ผู้รับผลจากการจัดการศึกษา (ชุมชน ผู้ปกครอง ผู้เรียน พ่อ แม่ ผู้จ้างงานและ สังคม) รวมทั้งผู้ประเมินผล (ผู้ประเมินผลภายนอก ผู้ตรวจสอบ ผู้ตรวจราชการ) บุคคลเหล่านี้ล้วนมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งสิ้น สมควรเข้าร่วมในการจัดการศึกษาในขั้นตอนต่าง ๆ ที่เหมาะสม

Graduate School ARU

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต (อ้างถึงใน กัญญาพัชร พงษ์ดี, 2559, หน้า 24 - 25) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยจะสำเร็จได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ได้สรุปว่าต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. สถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา จะต้องเปิดใจกว้างและคิดว่าสถานศึกษาไม่ใช่แหล่งความรู้เพียงแห่งเดียว แต่เป็นความรู้ที่อยู่ล้อมรอบสถานศึกษานั้นยังมีอีกมากมาย การยอมรับว่าภูมิปัญญาชาวบ้านนั้นมีคุณค่า จะเป็นหนทางที่ทำให้สถานศึกษาเปิดรับบูรณาการระหว่างภูมิความรู้ของสถานศึกษาและภูมิความรู้จากชาวบ้านเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

2. คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ในเรื่องนี้ทางราชการจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ถ้าได้คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ก็จะเป็นส่วนผลักดันให้การมีส่วนร่วมเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดชุมชน มีข้อมูลและทราบความต้องการของชุมชนดีพอ ซึ่งย่อมจะมองเห็นแนวทางการแก้ปัญหา นอกจากนี้การจัดการศึกษาเป็นเรื่องของทุกคน ไม่ใช่เรื่องของทางราชการแต่เพียงฝ่ายเดียวเหมือนแต่ก่อน ด้วยเหตุนี้คณะกรรมการสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการระดมสรรพกำลังในการศึกษาโดยเฉพาะเรื่องของกองทุนศึกษา

3. การเรียนการสอนในการจัดการเรียนการสอนเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะต้องมีความพร้อมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร อุปกรณ์ อาคารสถานที่ เพื่อให้เด็กได้เรียนอย่างเสมอภาค สำหรับกระบวนการเรียนรู้จะต้องให้เด็กทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด นั่นคือยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง สถานศึกษาจะต้องร่วมกับภาคเอกชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน สถานศึกษาจะต้องมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนากับชุมชน อย่างไรก็ตามบุคคลภายนอกมีสิทธิ์ที่จะติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เช่น ผลการเรียน การใช้จ่ายเงิน การจัดกิจกรรม การบริหารสถานศึกษา และจะต้องมีการรายงานให้สาธารณชนทราบ โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษามีหน้าที่ติดตาม ควบคุม กิจการสถานศึกษา

4. หลักสูตร นับว่าเป็นหัวใจของการศึกษา เปรียบเสมือนเป้าหมายของการเดินทาง หรือ เข็มทิศทางการศึกษา เพราะถ้าหลักสูตรไม่มีเข็มทิศในการเดินทางก็จะไม่ทราบว่าจุดหมายคืออะไร อยู่ที่ไหน ดังนั้นหลักสูตรจะต้องได้มาตรฐานสากล ผู้ทำให้หลักสูตรได้มาตรฐาน มีสถานศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่ร่วมกันพิจารณากำหนด โดยยึดความต้องการ ของสังคมเป็นเกณฑ์ นอกจากนี้การวัดผลจะต้องเที่ยงตรง ตลอดจนใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงจะสอดคล้องกับการเรียนการสอน การจัดทำหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

สรุปองค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วมบริหารการศึกษา จะต้องประกอบด้วยสถานศึกษา รวมถึงบุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตลอดจนการจัดทำหลักสูตรจะต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน โดยเฉพาะผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่คอยขับเคลื่อนกระบวนการเรียน ปรับเปลี่ยนการสอนให้ทันต่อเหตุการณ์ และเพื่อจะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีสุข ดำรงตนให้อยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข

Graduate School ARU

2.4 ลักษณะ รูปแบบและองค์ประกอบขั้นตอนการมีส่วนร่วม

การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้นจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจง่าย ๆ ขององค์การ การที่บุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมต่าง ๆ ย่อมทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อกิจกรรมนั้น ๆ และมีความผูกพันต่อองค์การในที่สุด จึงทำให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมทำให้เกิดการมีความเกี่ยวข้องและการมีความเกี่ยวข้องทำให้เกิดความผูกพัน ซึ่งมีนักวิชาการกำหนดรูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

จิณณวัตร ปะโคทัง (อ้างถึงใน พระมหาชายน้อย บัวชมนา (ถามวโร), 2559, หน้า 20) ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วม ที่มีกระบวนการมีส่วนร่วม 5 ประการ คือ

1. การระดมความคิด (Brainstorming Participation) คือ การคิดค้นและวิเคราะห์ ปัญหาร่วมกันในลักษณะของการร่วมคิดที่มาจากทุกฝ่าย

2. การร่วมวางแผน (Planning Participation) คือ การนำสิ่งที่ร่วมคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย

3. การร่วมลงมือทำ (Taking Action Participation) คือ การนำแผนงานที่ได้ไปร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบเพื่อให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้

4. การร่วมติดตามประเมินผล (Monitoring Participation) คือ การร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานร่วมคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้น

5. การรับผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Benefits Participation) เป็นการร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ร่วมชื่นชมยินดีในผลงานที่เกิดจากการร่วมคิด ร่วมทำ ซึ่งจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่สมานฉันท์และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

จินตวีร์ เกษมสุข (2557, หน้า 9 - 11) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่ดำเนินอยู่ทั่วไปสามารถสรุปได้เป็น 4 รูปแบบ มีดังนี้

1. การรับรู้ข่าวสาร (Public Information)
2. การปรึกษาหารือ (Public Consultation)
3. การประชุมรับฟังความคิดเห็น (Public Meeting)
4. การร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)

ชัญญา อภิปาลกุล (อ้างถึงใน คนอง ศรีสรณ์, 2561, หน้า 44 - 45) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารและการจัดการศึกษาภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาเขตการศึกษา 9 ได้สรุปกระบวนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ ระดับ คือ

Graduate School ARU

1. ร่วมคิด มีขั้นตอนและรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1.1 การกำหนดความคาดหวังเกี่ยวกับตัวนักเรียนและภารกิจ

1.2 การกำหนดเป้าหมายต่าง ๆ

1.3 การกำหนดจุดประสงค์ต่าง ๆ ในแต่ละเป้าหมาย

1.4 การกำหนดยุทธศาสตร์ของโครงการและกิจกรรม พร้อมทั้งระบุตัวชี้วัดความสำคัญของยุทธศาสตร์นั้น ๆ

1.5 การจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินกิจกรรมและแผนการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

2. ร่วมทำ เป็นขั้นตอนที่นำแผนปฏิบัติการที่ได้ร่วมคิดไปดำเนินการตามแผน

3. ร่วมติดตาม มีขั้นตอนและรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

3.1 การติดตามเพื่อทบทวนผลการดำเนินงานประจำปี เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุง

3.2 การประเมินผลการดำเนินงานโดยภาพรวม

3.3 การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

ธร สุนทรายุทธ (อ้างถึงใน พระมหาชายน้อย บัวชมนา (ถามวโร), 2559 หน้า 20) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมมีรูปแบบดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการตัดสินใจนั้น ประการแรกสุด คือการกำหนดความต้องการ และจัดลำดับความสำคัญ แบ่งเป็นการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนนี้ได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรและการประสานงาน เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) นอกจากจะพิจารณาถึงประโยชน์ในเชิงปริมาณ และคุณภาพแล้ว จะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

ภารดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 30) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่าเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

Graduate School ARU

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (อ้างถึงใน เดือนเพ็ญ ยลไชย, 2562, หน้า 36 - 37) ได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. จำแนกตามกระบวนการบริหาร

1.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน

1.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.3 การมีส่วนร่วมในการจัดองค์การ

1.4 การมีส่วนร่วมในการสื่อสาร

1.5 การมีส่วนร่วมในการใช้อิทธิพล

1.6 การมีส่วนร่วมในการประสานงาน

1.7 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. จำแนกตามประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วม

2.1 การมีส่วนร่วมประชุม

2.2 การมีส่วนร่วมในการออกเงิน

2.3 การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ

2.4 การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ

2.5 การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน

2.6 การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน

3. จำแนกตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม

3.1 ระดับของการมีส่วนร่วมเทียม

3.2 ระดับของการมีส่วนร่วมบางส่วน

3.3 ระดับของการมีส่วนร่วมที่แท้จริง

4. จำแนกตามวิธีการมีส่วนร่วม

4.1 การมีส่วนร่วมโดยตรง

4.2 การมีส่วนร่วมโดยอ้อม

Graduate School ARU

ศิริอร กาคำ (2556, หน้า 21 - 22) ได้สรุปขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ซึ่งมีขั้นตอนหลัก ๆ ทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน

3. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน

4. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผน

5. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงใน รวิสุดา สาริวงค์, 2561, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมที่พบในปรากฏการณ์จริงจะมีได้หลายลักษณะในที่นี้จะแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์ เป็นลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดความต้องการความจำเป็นการตัดสินใจเลือกหนทางวิธีการดำเนินการ การร่วมกันรับผิดชอบดำเนินการ เป็นต้น การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ เป็นรูปแบบที่พึงประสงค์ในการดำเนินการ

2. การมีส่วนร่วมแบบบางส่วน เป็นลักษณะการมีส่วนร่วมที่ผู้กำหนดภาพรวมเป็นบุคคลภายนอก ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมลักษณะแสดงความคิดเห็นในการดำเนินการบางส่วน หรือร่วมกิจกรรมบางลักษณะหรือบางกิจกรรม เช่น กิจกรรมลักษณะที่รัฐบาลให้นโยบายให้กรอบกิจกรรมมาให้ชุมชนเลือก เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมแบบชายขอบหรือแบบผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะการมีส่วนร่วมแบบเป็นไปตามความต้องการของผู้อยู่เหนือกว่า ผู้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบทบาทไม่เท่าเทียมกันและมีความรู้สึกด้อยอำนาจกว่าอีกฝ่าย เป็นต้น

การสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบการมีส่วนร่วมสู่การกำหนดกรอบแนวคิด

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบในแต่ละนักวิชาการมาทำตารางสรุปความถี่ในองค์ประกอบการมีส่วนร่วม เพื่อนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังตาราง 2 ดังนี้

Graduate School ARU

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบการมีส่วนร่วมสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปร	ผู้ทำการศึกษา								
	จิณณวัตร ปะโคทัง (2550)	จินตวีร์ เกษมสุข (2557)	ชัญญา อภิปาลกุล (2546)	ธร สุนทรายุทธ (2551)	ภาวดี อนันต์นาวี (2557)	เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553)	ศิริอร กาคำ (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2555)	ความถี่
ร่วมระดมความคิด	✓		✓	✓					3
ร่วมลงมือวางแผน	✓					✓	✓		3
ร่วมลงมือปฏิบัติ	✓		✓	✓			✓		4
ร่วมติดตามประเมินผล	✓		✓	✓		✓	✓		5
รับผลประโยชน์ร่วมกัน	✓			✓					2
รับรู้ข่าวสารและปัญหา		✓				✓			2
ร่วมตัดสินใจ				✓		✓		✓	3
ร่วมแสดงความคิดเห็น					✓				1
ร่วมรับผิดชอบ					✓			✓	2

Graduate School ARU

จากตาราง 2 การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุด ดังนี้ มีส่วนร่วมในการร่วมระดมความคิด ร่วมลงมือวางแผน ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมตัดสินใจ ผู้วิจัยนำไปใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ดังนั้นสรุปได้ว่า รูปแบบการมีส่วนร่วม คือ การเข้ามาของบุคคลหรือชุมชนในกระบวนการทำงานหรือโครงการต่าง ๆ โดยการเข้ามาอาจจะมีรูปแบบหรือบริบทที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การมีส่วนร่วมโดยตรง 2) การมีส่วนร่วมโดยทางอ้อมและขั้นตอนการมีส่วนร่วมมีได้หลายขั้นตอน หากการมีส่วนร่วมเป็นไป

ตามขั้นตอนทุกขั้นตอนนั้น บุคคลหรือคณะบุคคลที่มีส่วนร่วมสามารถเข้าใจวิธีการในการทำงานอย่างแท้จริง โดยองค์ประกอบการมีส่วนร่วมหลัก ๆ มีอยู่ด้วยกัน 5 ขั้นตอน คือ 1) ส่วนร่วมในการร่วมระดมความคิด 2) ร่วมลงมือวางแผน 3) ร่วมลงมือปฏิบัติ 4) ร่วมติดตามประเมินผล และ 5) ร่วมตัดสินใจ

2.5 นโยบายของรัฐในการที่ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะผู้ปกครองต้องอาศัยกระบวนการนำกระบวนการมีส่วนร่วมมาใช้ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 6) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ในมาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 58 ได้บัญญัติเรื่องการมีส่วนร่วมไว้ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาทุกระดับจึงต้องปฏิบัติตามโดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาย่อมจะช่วยขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ช่วยให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชน ชุมชนรักและหวงแหนสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา และให้ความร่วมกับสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น (เอกสารอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหาร. 2551, หน้า 88 - 90) ได้เสนอแนวทางการมีร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยสถานศึกษาสามารถเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนจัดสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และกำกับติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

2. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนเป็นยุทธศาสตร์ที่จำเป็นอย่างยิ่งผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาควรระลึกถึง ซึ่งมีหลัก 10 ประการ คือ

2.1. สร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อชุมชน

2.2. ฝึกให้เป็นคนใจกว้างและมีจิตสาธารณะ

2.3. ตระหนักในสิ่งที่จำเป็นและขาดแคลนไม่วางเฉย ทุกอย่างทำได้หากตั้งใจทำ

2.4. ต้องหมั่นสร้างและปรุงแต่งตนเองให้เป็นบุคคลที่มีเสน่ห์เป็นที่ชื่นชมศรัทธาของชุมชนและเพื่อนร่วมงาน

Graduate School ARU

2.5. อ่อนน้อมถ่อมตน วางตัวเรียบง่ายอยู่กับชุมชนและเพื่อนร่วมงานได้ทุกเวลา

2.6. หลีกเลี่ยงการโต้แย้งที่ไร้เหตุผล พัฒนาทักษะการประนีประนอม

2.7. ให้การต้อนรับชุมชนด้วยบรรยากาศมิตรภาพ

2.8. พัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์ชุมชนให้ลึกซึ้ง เพื่อสำรวจจุดเด่น จุดด้อย เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนา

2.9. หมั่นแสวงหาแหล่งงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ จากหน่วยงาน บริษัท ห้าง ร้านค้า โดยใช้โครงการที่มีประสิทธิภาพ

2.10. สร้างและพัฒนาค่านิยมการสร้างสัมพันธภาพกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

3. บทบาทของชุมชนในการทีส่วนร่วมจัดการศึกษา มีดังนี้

3.1. การมีส่วนร่วมในการจัดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งที่บ้านและที่สถานศึกษา

3.2. การกำหนดนโยบายเป้าหมายการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา

3.3. การประชาสัมพันธ์สนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา

3.4. การเป็นผู้สนับสนุนทรัพยากรและบุคลากรในการจัดการศึกษา

3.5. การตรวจสอบการจัดการศึกษา

4. กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ควรดำเนินการ ดังนี้

4.1. สำรวจความต้องการการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน

4.2. การกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา

4.3. การวางแผนพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ

4.4. กิจกรรมการปฏิบัติ คือ แนวทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

4.5. การประเมินผล คือ การประเมินแนวทางปฏิบัติ

4.6. การสรุปผลการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า นโยบายของรัฐในการที่ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชนในการจัดการศึกษา นับเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น หากชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา รวมถึงการเชิญผู้ปกครองที่มีความรู้และมีเวลาว่างมาเป็นครูพ่อครูแม่ให้ความรู้ด้านวิชาการด้านภูมิปัญญากับบุตรหลานย่อมเกิดผลดีทั้งต่อโรงเรียนที่ได้บุคลากรเพิ่มส่วนผู้ปกครองย่อมภาคภูมิใจที่ได้สอนบุตรหลานในโรงเรียนรวมถึงนักเรียนที่จะมีความเคารพและนับถือในตัวผู้ปกครองเพิ่มมากขึ้นซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุนชน

Graduate School ARU

2.6 ปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

การบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ช่วยให้สถานศึกษาเกิดผลการทำงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการศึกษาเกิดขึ้นได้ด้วยการร่วมปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคนทุกฝ่ายร่วมแรงร่วมใจกัน การมีส่วนร่วมในสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยบริหารที่ควรสร้างให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เมตต์ เมตต์การุณจิต (อ้างถึงใน กัญญาพัชร พงษ์ดี, 2559, หน้า 37 - 39) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษาไว้ 2 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคณะกรรมการสถานศึกษา

1.1 การมีถิ่นกำเนิดในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ หากกรรมการคนใดมีถิ่นกำเนิด หรือภูมิลำเนาอยู่ในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่มานาน ย่อมมีความผูกพันกับท้องถิ่นและเกิดความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ เมื่อได้เข้าไปมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.2 การเป็นศิษย์เก่า มักจะมีความผูกพันกับสถาบันของตน แม้จะจบการศึกษาออกไปประกอบอาชีพเป็นเวลานานแล้วก็ตาม บางครั้งจะยังมีการรวมกลุ่มเลี้ยงรุ่น เพื่อรำลึกถึงบรรยากาศในอดีตบางคนถึงกับแสดงออกในลักษณะของชาตินิยม

1.3 การมีบุตรหลานเรียนอยู่ในสถานศึกษา การที่ผู้ปกครองมีบุตรหลานเรียนอยู่ในสถานศึกษา ย่อมจะมีความรักความผูกพันและมีความรู้สึกร่วมกับบุตรหลานของตน โดยเฉพาะผู้ปกครองบางคนไปรับบุตรหลานทุกวัน จนกระทั่งบุตรหลานเรียนจบนับเป็นเวลาหลายปี และระหว่างรอรับบุตรหลานกลับบ้านก็ได้มีโอกาสพูดคุยสนทนากับครู ได้เห็นสภาพของสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่สร้างความผูกพันโดยไม่รู้ตัว

1.4 การมีเวลาว่าง เวลาเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรม กรรมการที่ไม่มีธุรกิจหรือเป็นข้าราชการบำนาญ มักจะมีเวลาว่างพอที่จะไปร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษา ฉะนั้นการมีเวลาให้งานของสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ

1.5 ความห่วงใยในปัญหายาเสพติดและสวัสดิภาพของเด็ก ในปัจจุบันสังคมที่กำลังถูกคุกคามจากยาเสพติด โดยเฉพาะยาบ้าซึ่งได้แก้แพร่ระบาดเข้าไปในสถานศึกษา และยังไม่มีทางใดที่จะสามารถปราบปรามได้สำเร็จ ตลอดจนความปลอดภัยในสวัสดิภาพของเด็กระหว่างเดินทางไปยังสถานศึกษา การขับขี่รถยนต์ โดยเฉพาะรถรับส่งนักเรียน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้ปกครองต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาและร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษาด้วยความห่วงใย

Graduate School ARU

1.6 ต้องการมีเกียรติและได้รับความยกย่องจากสังคม กรรมการบางท่านที่จะใช้ ความรู้ ความสามารถรับใช้สังคมเท่าที่ศักยภาพของตนจะมี แต่สิ่งหนึ่งที่กรรมการต้องการก็คือ ต้องการมีเกียรติและได้รับคำยกย่องจากสังคม บางท่านถึงกับนำคำสั่งแต่งตั้งเป็นกรรมการและ เกียรติบัตรต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางราชการมาติดไว้บนฝาผนัง ซึ่งเป็นไปตามหลักการของ Abraham H. Malow ที่กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์และทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor ที่กล่าวว่า มนุษย์เมื่อทำงานแล้วยังต้องการรางวัลอีกด้วย

1.7 การแข่งขัน หากสถานศึกษามีกิจกรรมที่จะต้องแข่งขัน เช่น การกีฬา การประกวด เป็นต้น กิจกรรมเช่นนี้จะต้องส่งเสริมให้กรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองอยากเข้ามามีส่วนร่วมด้วย

2. ปัจจัยด้านสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยนี้ถือเป็นบุคลิกเฉพาะตัว ซึ่งแต่ละคนจะมีไม่เหมือนกัน แม้จะมีบทบาทหน้าที่ไม่ต่างกันก็ตาม บางคนมีความรู้สูง แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จก็มี ดังนั้นหากผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์สูง มีความเป็นกันเอง ให้เกียรติแก่ผู้ปกครอง ก็จะทำให้บรรยากาศเป็นไปในทางที่ดี ในด้านความซื่อสัตย์เป็นเรื่องสำคัญ หากผู้บริหาร มีความโปร่งใสด้านการเงินซึ่งสามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการบริจาคเงินหรือทรัพย์สิน หากทางสถานศึกษานำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ ก็จะทำให้เกิดความศรัทธาจากชุมชน เพราะผู้บริจาคย่อมมุ่งหวังให้สิ่งที่บริจาคไปนั้นเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้หากผู้บริหารมีถิ่นกำเนิดหรือภูมิลำเนาอยู่ในท้องที่สถานศึกษาตั้งอยู่ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความรักท้องถิ่น มากกว่าบุคคลที่มิได้ถิ่นกำเนิดอยู่ในชุมชนที่ตั้งอยู่ ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารที่ภูมิลำเนาอยู่ที่อื่น ก็มักจะต้องกลับไปเยี่ยมครอบครัวในวันเสาร์ วันอาทิตย์ หรือวันหยุดราชการ ดังนั้นการทุ่มเทการทำงานให้แก่สถานศึกษาย่อมมีน้อยกว่า

2.2 ครู อาจารย์ เป็นบุคลากรสำคัญในการอบรมสั่งสอนให้ความรู้เด็ก ดังนั้นความเอาใจใส่ต่อการเรียนของเด็กซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนาของผู้ปกครอง จะทำให้ผู้ปกครองยินดีที่จะตอบแทนสถานศึกษา ถ้าหากว่าบุตรหลานของเขาเรียนเก่ง ชนะการประกวดแข่งขันต่าง ๆ สามารถสอบเข้าเรียนต่อในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงได้ นอกจากนี้ ความห่วงใยของครูที่มีต่อเด็กในด้านสวัสดิภาพ ด้านยาเสพติด ด้านความสามารถของคณะครู ตลอดจนความประพฤติของครู ถ้าเป็นไปในทางที่ดีก็ย่อมจะทำให้เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

2.3 ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีชื่อเสียง การจัดการเรียนการสอนที่ดี ครูเอาใจใส่นักเรียน มีผลงานทางวิชาการ เช่น ชนะการประกวดห้องสมุด ชนะการประกวดสุขภาพอนามัยเด็ก ชนะการประกวดแข่งขันของนักเรียน เป็นต้น หากสถานศึกษาใดมีคุณสมบัติในลักษณะ

Graduate School ARU

จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การที่ผู้บริหาร ครู และบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีการทำงานที่สัมพันธ์กัน ต่างคนต่างรู้จักในบทบาทหน้าที่ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ยอมรับฟังความคิดเห็นร่วม ตั้งแต่ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการมีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการตัดสินใจในนโยบายและในแผนงานที่สำคัญ การดำเนินงานและการประเมินผล จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษานั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาร่วมกัน

2.7 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเข้ามามีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในลักษณะของการร่วมกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา การสนับสนุนให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา ร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ร่วมเสนอแนะให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบการทำงานของสถานศึกษา รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการประกันโอกาสทางการศึกษา ประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้การบริหารงานของโรงเรียนมีความสำเร็จมากขึ้น ซึ่งกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา ดังนี้

บทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

1. กำหนดพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. กำหนดนโยบายการพัฒนาการดำเนินการตามแผนพัฒนาและการประเมินผลงานสถานศึกษา

3. ส่งเสริม สนับสนุนกิจการต่างของสถานศึกษา

4. ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาสุขภาพอนามัยของนักเรียน การระดมทรัพยากร การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการสืบสานศิลปะวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5. ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

6. ให้คำแนะนำและตกลงต่อรองการแต่งตั้งข้าราชการครูหรือครูพิเศษโดยปรึกษาร่วมกับคณะกรรมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษา

7. ให้คำแนะนำในการแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่นโดยปรึกษาร่วมกับคณะกรรมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษา

Graduate School ABU

8. กำหนดนโยบายการรับนักเรียนคณะกรรมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษา

9. กำหนดตารางเวลาภาคการศึกษา และตารางสอนตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษาให้ไว้

10. อนุมัติทางเลือกเกี่ยวกับหลักสูตรในระดับโรงเรียนภายใต้กรอบของหลักสูตรการศึกษาระดับชาติและท้องถิ่น

11. อนุมัตินโยบายกิจกรรมร่วมหลักสูตร

12. อนุมัติระเบียบปฏิบัติของข้าราชการครู พนักงานและผู้เรียนตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษาวางไว้

13. กำหนดแนวปฏิบัติในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเพื่อประเมินผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในภาพรวม

14. กำหนดแผนการเตรียมสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

15. ระดมเงินและทรัพยากรทางการศึกษาอื่น ๆ

16. กำกับ ดูแล ควบคุมการใช้เงินและการบริหารจัดการกองทุนต่าง ๆ

17. กำกับ ดูแลการจัดซื้อหนังสือ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ

18. กำกับ ดูแลการใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค

19. บำรุงรักษาอาคารและสถานที่ตลอดจนทรัพย์สินอื่น ๆ ของโรงเรียน

20. รายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ

21. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

22. ให้บริการแก่เด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น

23. จัดให้มีกิจกรรมด้านสังคมสันทนาการ สุขอนามัยและโภชนาการร่วมกับชุมชน

24. พิทักษ์สิทธิเด็กพิการ ด้อยโอกาสหรือมีความสามารถพิเศษ

เมตต์ เมตตการุณจิต (อ้างถึงใน กัญญาพัชร พงษ์ดี, 2559, หน้า 23 - 24) กล่าวว่า เครื่องมือสำคัญที่สุดของการแก้ปัญหาและเป็นหนทางพัฒนาคุณภาพคน โดยเฉพาะในท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ที่ก่อวิกฤติห้อมล้อมเด็ก ๆ ของเราอยู่ลำพังครูและโรงเรียนย่อมไม่สามารถจะปกป้องและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาได้อย่างเพียงพอ จำเป็นอย่างยิ่งที่ครอบครัว ชุมชน โรงเรียนและสถาบันทางสังคม เช่น วัด รวมถึงหน่วยงานบริหารการศึกษาจะต้องร่วมมือกัน ได้เสนอแนวทางในการสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังนี้

Graduate School ARU

1. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในเรื่องความเข้าใจถึงบทบาทและความสำคัญของชุมชนที่มีต่อการดำเนินงานของโรงเรียนในรูปแบบใหม่ บทบาทและขอบเขต อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ชุมชนและโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

2. การสรรหาการคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา การสรรหาคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนของโรงเรียนและชุมชน ควรวางมาตรการในการพิจารณากลั่นกรองในเรื่องความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำและการเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะเสียสละการทำงานให้แก่โรงเรียนอย่างแท้จริง วิธีการคัดเลือกต้องให้ได้บุคคลที่เป็นตัวแทนของกลุ่มอย่างแท้จริง โดยอาจเลือกตั้งหรือสรรหา แล้วแต่งตั้ง

3. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีความชัดเจน กำหนดบทบาท หน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งชุมชนและโรงเรียนได้กำหนดไว้ว่าตัวแทนของชุมชนและโรงเรียน คือ คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งควรมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ให้ชัดเจน และทำการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ชี้แจงกับครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และประชาชน ให้รู้และเข้าใจโดยทั่วกัน

4. การจัดการฝึกอบรม สัมมนาร่วมกัน การจัดการอบรมหรือสัมมนาเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในภาระงานที่สำคัญของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ รวมทั้งสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกฝ่ายจัดทำคู่มือชี้แจงการดำเนินงานตามบทบาทและหน้าที่รายงานผลปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน

5. การสนับสนุนให้ชุมชนและโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างใกล้ชิด การสนับสนุน ให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันของโรงเรียนและชุมชนอย่างใกล้ชิด รวมทั้งประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ทราบตลอดเวลา ตลอดจนกำหนดแผนการทำงาน กิจกรรมการดำเนินงานร่วมกันระหว่างตัวแทนของชุมชนและโรงเรียนให้ชัดเจนและปฏิบัติตามแผนที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะทำให้การบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

6. การจัดให้มีเครือข่ายร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งเครือข่ายนี้ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาที่เกิดขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกัน ศึกษาดูงานการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ และจัดให้มีการประชุมประจำปี โดยอาจกำหนดปีละ 1 ครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

Graduate School ARU

7. การจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานงานกำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน ร่วมกันกำหนดมาตรฐานงานของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา โดยมีการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด รวมทั้งเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในการ ปฏิบัติงาน แก่โรงเรียนต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานแก้ไขปัญหา ให้ความช่วยเหลือ ในกรณีที่ ประสบปัญหาการดำเนินงาน รวมทั้งมีการประเมินเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ มีการยกย่องให้เกียรติและให้ รางวัล เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. การพิจารณาให้สวัสดิการและบริการ และสิทธิพิเศษแก่คณะกรรมการสถานศึกษา นอกจากการยกย่องให้เกียรติ ในฐานะที่เป็นผู้เสียสละทางการศึกษา เนื่องจากเป็นการทำงานในลักษณะ อาสาสมัคร ไม่มีรายได้ตอบแทน เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ควรมีการ พิจารณาสวัสดิการ บริการ และสิทธิพิเศษแก่คณะกรรมการสถานศึกษา เช่น การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เบี้ยประชุม การได้รับสิทธิในการเข้าเรียนของบุตรหลาน เป็นต้น

ลัดดา สมิตะมาน และคณะ (2544, หน้า 39) ได้ศึกษาทางเลือกในรูปแบบและอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีทางเลือกใน 3 รูปแบบ

รูปแบบที่ 1 การบริหารในรูปคณะกรรมการบริหาร

รูปแบบที่ 2 การบริหารในรูปคณะกรรมการที่ปรึกษา

รูปแบบที่ 3 การบริหารในรูปแบบคณะกรรมการกึ่งบริหารและที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะดำเนินการได้สรุปอำนาจหน้าที่ของแต่ละรูปแบบแตกต่างกันไปดังนี้

รูปแบบที่ 1 คณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจในภารกิจ ทั้งที่ เป็นงานสำคัญและอาจมีบ้างที่เป็นงานประจำของการบริหารจัดการในสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป พิจารณาได้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.1 อนุมัติการจัดทำหลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์การศึกษา การวัดและประเมินผลของ สถานศึกษา

1.2 อนุมัติให้เอกชนดำเนินการจัดพิมพ์เผยแพร่หนังสือแบบเรียนที่เกี่ยวกับหลักสูตร ท้องถิ่นที่สถานศึกษาจัดทาหรือพัฒนาขึ้น

1.3 อนุมัติแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประจำปีของสถานศึกษา

1.4 กำกับติดตามการดาเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

1.5 กำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

Graduate School ARU

1.6 พิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1 พิจารณาและอนุมัติการดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษาตามที่ผู้บริหารเสนอ ได้แก่ การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ

2.2 การให้ข้อเสนอแนะในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 พิจารณาให้ความเห็นในการโอน ย้ายบุคลากร

3. ด้านงบประมาณ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1 อนุมัติการจัดตั้งและบริหารงบประมาณในส่วนของสถานศึกษา

3.2 อนุมัติการบริหารงานการเงินและพัสดุของสถานศึกษา

3.3 จัดหางบประมาณสนับสนุนโดยระดมจากประชาชน องค์กร และสถาบันต่าง ๆ ในชุมชน/สังคม

3.4 ตรวจสอบดูแลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

4.1 ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน

4.2 ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งของสถานศึกษา

4.3 แต่งตั้งที่ปรึกษาและ/หรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดาเนินงานตามที่เห็นสมควร

รูปแบบที่ 2 คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษามีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารจัดการแก่ผู้บริหาร และอาจมีอำนาจหน้าที่ให้การตัดสินใจในงานประจำของสถานศึกษาได้ ตลอดจนการดำเนินการหรือร่วมดำเนินการในบางเรื่อง คณะกรรมการในรูปแบบนี้จึงไม่มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจในภารกิจการบริหารจัดการของสถานศึกษาโดยเฉพาะที่เป็นงานสำคัญ เช่น ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และงบประมาณ เป็นต้น

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการที่ปรึกษา พิจารณาได้ดังนี้

1. นำเสนอหรือให้ข้อคิดเห็นในเชิงนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา

2. พิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

3. พิจารณาและนาเสนอสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

4. กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

Graduate School ARU

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

6. ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

7. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

8. ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

9. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

10. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณชน

11. แต่งตั้งที่ปรึกษาและ/หรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามที่เห็นสมควร

12. ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

รูปแบบที่ 3 คณะกรรมการกึ่งบริหารและที่ปรึกษา

คณะกรรมการกึ่งบริหารและที่ปรึกษามีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องที่เป็นงานสำคัญบางเรื่องหรือหลายเรื่อง หรือมีอำนาจในการตัดสินใจงานประจำของสถานศึกษาในบางเรื่องหรือหลายเรื่อง นอกนั้นก็มีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม การบริหารจัดการแก่ผู้บริหารเท่านั้น พิจารณาได้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.1 อนุมัติการจัดทำหลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์การศึกษา การวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

1.2 อนุมัติแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประจำปีของสถานศึกษา

1.3 กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

1.4 กำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

1.5 พิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

Graduate School ARU

2.1 ให้ข้อเสนอแนะในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 พิจารณากำหนดจำนวนครูต่อจำนวนนักเรียน กำหนดครูเข้าสอนในชั้นเรียนและจัดหาบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการ

2.3 กำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา

2.4 ประเมินผลงานการจัดการเรียนการสอนของครู

3. ด้านงบประมาณ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.1 พิจารณากลั่นกรองการจัดตั้งและบริหารงบประมาณของสถานศึกษา

3.2 จัดสรรการใช้งบประมาณทั่วไปและงบประมาณพิเศษที่ได้รับจากภายนอก

3.3 จัดหางบประมาณสนับสนุนโดยระดมจากประชาชน องค์กรและสถาบันต่าง ๆ ในชุมชน/สังคม

3.4 ตรวจสอบดูแลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

4.1 ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดาเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน

4.2 แต่งตั้งที่ปรึกษาและ/หรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามที่เห็นสมควร

4.3 ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาสถานศึกษา

4.4 ประสานงานระหว่างสถานศึกษา ชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการต่าง ๆ และภาคเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการให้บริการแก่ชุมชนหน่วยงาน ส่วนราชการและการพัฒนาท้องถิ่นนั้น

4.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีบริการด้านต่าง ๆ แก่นักเรียนและชุมชน เช่น ด้านสุขภาพอนามัย กิจกรรมสหกรณ์ การจำหน่ายผลผลิตของนักเรียน เป็นต้น

4.6 พัฒนาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนและเป็นศูนย์บริการความรู้แก่ชุมชน

4.7 อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาเห็นสมควร

อุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 165 - 168) กล่าวว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

ด้านวิชาการ

1. กำหนดหลักสูตรรายวิชา และหลักสูตรวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

Graduate School ARU

2. กำหนดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมเป็นผู้สอนหรือผู้ช่วยสอน เสนอแนะวิทยากรและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ

3. ผลิตสื่อและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและส่งเสริมสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านผู้เรียนและกำหนดเป้าหมายผู้เรียนที่บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐาน

4. ตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ด้านการบริหารบุคลากร

1. พิจารณาจำนวนครูต่อจำนวนนักเรียน กำหนดครูเข้าสอนในชั้นเรียนและจัดหาบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการ

2. กำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา

3. ประเมินผลงานการจัดการเรียนการสอนของครู

ด้านธุรการและงบประมาณ

1. สนับสนุนให้การดำเนินงานธุรการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จัดหาทรัพยากรจากภายนอกเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. จัดสรรการใช้งบประมาณทั่วไปและงบประมาณพิเศษที่ได้รับจากภายนอก

4. ตรวจสอบดูแลการใช้งบประมาณปกติและงบประมาณพิเศษที่ได้รับจากภายนอก

ด้านอาคารสถานที่

1. พัฒนาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน และเป็นศูนย์บริการความรู้แก่ชุมชน

2. สนับสนุนให้ชุมชนใช้สถานที่ของสถานศึกษาเพื่อกิจกรรมของชุมชน

ด้านบริการสำหรับนักเรียนและชุมชน

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการบริการด้านต่าง ๆ แก่นักเรียนและชุมชน เช่น ด้านสุขภาพอนามัย กิจกรรมสหกรณ์ การจำหน่ายผลผลิตของนักเรียน เป็นต้น

2. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้สถานศึกษาเป็นศูนย์บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ ได้

ด้านแผนงานและโครงการ

1. โครงการอาหารกลางวัน

2. งานประจำปีของสถานศึกษา

3. กีฬาสีประจำโรงเรียน

4. งานประเพณีตามเทศกาล

Graduate School ARU

5. ห้องสมุด

6. งานประชาสัมพันธ์

ด้านศาสนาและวัฒนธรรม

1. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

2. ประสานงานหน่วยงานทางด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมให้เข้ามามีบทบาทในสถานศึกษา

3. สนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นแหล่งรวมภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.8 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร่วมแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย และมีการตัดสินใจร่วมกัน ทำให้เกิดงานที่มีคุณภาพ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมหรือโครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 71) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ

2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ

5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ

6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม

7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (อ้างถึงใน สุดารัตน์ จันทร์ศรี, 2561, หน้า 23) กล่าวถึงผลดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. เป็นการสร้างสรรค์ผลดีให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่าง ๆ เช่น พลังความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นต้น

2. เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน

Graduate School ARU

3. ช่วยให้ลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เพราะเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันมีส่วนช่วยให้ประสานงานกันดี

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี เพราะจะมีความรับผิดชอบน้อย

5. ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากรทุกคน เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

6. ช่วยให้การทำงานสำเร็จลงได้ในเวลาอันรวดเร็ว เพราะมีการแบ่งหน้าที่กันทำงาน

7. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติข้อจำกัดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ และคณะ (2555, หน้า 15) การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการเพิ่มสูงขึ้น พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และยังสามารถลดความขัดแย้งของบุคคลแต่ละคนได้ อีกทั้งก่อให้เกิดความสอดคล้องในวัตถุประสงค์ระหว่างบุคคลกับองค์การอีกด้วย จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้นแล้วการบริหารแบบมีส่วนร่วมยังก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เมื่อผู้ร่วมงานใดมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง เขาจะยอมรับในการเปลี่ยนแปลงแทนที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความราบรื่นมากขึ้น ความไม่พอใจ การร้องทุกข์น้อยลง

3. ความผูกพันของบุคลากรกับองค์การจะรู้สึกผูกพันมากขึ้น

4. บุคลากรจะไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น เพราะบุคลากรรู้แรงจูงใจและความต้องการของฝ่ายบริหาร

5. การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชามีความง่ายขึ้น เพราะผู้ได้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลงและไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น

7. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรระดับสูงกับองค์กรระดับต่ำ

8. ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9 – 10) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว

Graduate School ARU

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยาคือทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

อรทัย ก็กผล (อ้างถึงใน ปวริศา สุวรรณ, 2559, หน้า 11 - 13) กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ว่าในหน่วยงานใดก็ตามเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา เพราะการมีส่วนร่วมมีคุณประโยชน์หลากหลายประการ อย่างไรก็ตามประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีส่วนร่วมของประชาชนขึ้นอยู่กับความจริงใจและความจริงจังในการดำเนินการด้วย คือ

1. เพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข่าวสารและความคิดเห็นต่าง ๆ จะช่วยให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่ครบถ้วนรอบคอบมากขึ้น นอกจากนั้นยังช่วยให้เกิดทางเลือกใหม่ ทำให้การตัดสินใจรอบคอบและได้รับการยอมรับมากขึ้น โดยเฉพาะการตัดสินใจที่กระทบกับประชาชนโดยตรง

2. ลดค่าใช้จ่ายในการสูญเสียเวลา เมื่อการตัดสินใจนั้นได้รับการยอมรับ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น รับทราบข้อมูลคำอธิบายต่าง ๆ เห็นประโยชน์ส่วนรวมที่จะได้รับจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างการนำไปปฏิบัติ แน่นอนว่ากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนมี ค่าใช้จ่ายและใช้เวลา แต่เมื่อประชาชนยอมรับ การนำโครงการไปสู่การปฏิบัติจะรวดเร็วขึ้น ซึ่งในประเด็นนี้จะเห็นว่าโครงการของภาครัฐที่เร่งการตัดสินใจหรือปกปิด เมื่อประชาชนทราบภายหลังและต่อต้านบางโครงการนำไปสู่การปฏิบัติไม่ได้ ล่าช้าเป็นปี ๆ บางโครงการสามารถก่อสร้างได้เสร็จและประชาชนไม่ยอมให้เข้าไปดำเนินการ กลายเป็นอนุสาวรีย์ร้าง ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเสียดายงบประมาณดังกล่าวสามารถนำไปสร้างคุณประโยชน์ได้มากมาย

3. การสร้างฉันทามติ สำหรับสถานการณ์ปัจจุบันการสร้างฉันทามติอาจเป็นเรื่องยาก สังคมเรากลายร่างเป็นพหุลักษณ์และต้องยอมรับความหลากหลายแตกต่างทางความคิด กลไกที่ช่วยให้ความแตกต่างนั้นได้มีการแลกเปลี่ยนคือ กลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน ในทางหลักการเราเชื่อว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนอาจช่วยป้องกันความขัดแย้งได้ แต่ในสังคมไทยที่ผ่านมาภาครัฐ มักดำเนินการตัดสินใจไปก่อน เมื่อประชาชนต่อต้านจึงจัดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งข้าไปแล้ว หาก

Graduate School ARU

เกิดเป็นความขัดแย้งขึ้น จำเป็นต้องใช้หลักการจัดการความขัดแย้งเข้ามาแทน ดังนั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงสามารถช่วยลดความขัดแย้งทางการเมืองและเกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจของรัฐนาน

4. ร่วมมือในการนำไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของประชาชนเมื่อประสบความสำเร็จ จะทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความกระตือรือร้นในการช่วยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

5. ช่วยทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความใกล้ชิด สร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความรู้สึกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นของประชาชนไม่ใช่เป็นของนักการเมืองเท่านั้น นอกจากนั้นด้วยความใกล้ชิด ผู้บริหารท้องถิ่นจะไวต่อความรู้สึกห่วงกังวลของประชาชน และเกิดความตระหนักในการตอบสนองต่อความกังวลของประชาชน

6. ช่วยพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการให้การศึกษาแก่ประชาชน เพื่อเรียนรู้กระบวนการตัดสินใจและเป็นเวทีฝึกผู้นำชุมชน

7. ช่วยทำให้ประชาชนสนใจประเด็นสาธารณะมากขึ้น การมีส่วนร่วมเป็นการเพิ่มทุนทางสังคม และช่วยเสริมสร้างให้ประชาชนเป็นพลเมืองที่กระตือรือร้นสอดคล้องกับการปกครองตามหลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ ดังนี้ 1) ประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในองค์การดีขึ้น ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และองค์การมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น 2) ประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารบุคลากรได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้รับข้อมูลและความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และ 3) ประโยชน์ต่อบุคลากร โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับฝ่ายบริหารและระหว่างบุคลากรด้วยกันดีขึ้น มีความไว้วางใจกันสูง มีความรับผิดชอบและผูกพันกับองค์การมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจกฎระเบียบและข้อจำกัดของสถานศึกษา

2.9 ข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ถึงแม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์ แต่การที่ผู้บริหารจะนำการบริหารรูปแบบนี้มาใช้ควรคำนึงถึงข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพราะทุกอย่างขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงผลได้ผลเสียที่ตามมา ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ข้อจำกัดไว้ ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 71) ได้สรุปว่าการที่ผู้บริหารจะนำการบริหารในรูปแบบนี้มาใช้ควรจะระมัดระวังถึงข้อจำกัดของการให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ

Graduate School ARU

เพราะอาจทำให้เกิดกลุ่มอิทธิพลขึ้นได้ และก่อให้เกิดความขัดแย้งกัน ความรับผิดชอบและการกระทำของกลุ่มไม่มีหลักประกันแน่ชัดเพราะทุกอย่างขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของกลุ่มผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงผลได้ผลเสีย เช่น ค่าใช้จ่าย เวลา ปัญหา และสถานการณ์ การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนจะให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (อ้างถึงใน สุดารัตน์ จันทร์ศรี 2561, หน้า 23) กล่าวถึงข้อจำกัดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการบริหาร อาจเกิดความขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกับฝ่ายบริหารซึ่งอาจทำให้กิจกรรมนั้นล่าช้าหรือล้มเหลวได้

2. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร อาจเป็นช่องทางหนึ่งที่ก่อให้เกิดกลุ่มอิทธิพลที่ใช้พลังของกลุ่มไปในทางไม่สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องขึ้น

3. ผู้บริหารบางคนคิดว่าการยอมให้ฝ่ายผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจและรับผิดชอบจะทำให้ตนเองสูญเสียอำนาจ

4. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไม่สามารถนำไปใช้กับงานที่เร่งด่วนได้ เพราะต้องใช้เวลามากในกระบวนการบริหาร เช่น การประชุมหลายครั้งเพื่อให้ได้ข้อยุติ

สมยศ นาวีการ (2545, หน้า 25 – 36) ได้กล่าวถึงอุปสรรคของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพว่า อุปสรรคเหล่านี้อาจเกิดขึ้นกับหลาย ๆ ปัจจัย ดังนี้ อุปสรรคทางด้านองค์การซึ่งจะยึดติดกับประเพณี ปรัชญาและค่านิยมขององค์การ คุณภาพของนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน คุณภาพของเจ้าหน้าที่ โครงสร้างขององค์การ การขาดบรรยากาศสนับสนุน การขาดระบบการให้รางวัลในการมีส่วนร่วม นอกจากอุปสรรคทางด้านองค์การแล้ว อุปสรรคบางอย่างอาจเกิดขึ้นจากตัวผู้บริหารเองที่ขัดขวางการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น ความไม่เข้าใจ การขาดความมั่นคงหรือความกลัวที่สูญเสียอำนาจการบริหารไป เป็นต้น ส่วนอุปสรรคทางด้านผู้ใต้บังคับบัญชานั้น อาจเกิดขึ้นจากการขาดความสามารถ ขาดความต้องการ การไม่รับรู้ว่าถูกคาดหวังให้มีส่วนร่วมและความกลัว นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคทางด้านสถานการณ์ที่ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดด้านเวลางานและอิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการบริหารที่ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิด การตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญ พร้อมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐานและองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและสิ่งสำคัญจะต้องทราบถึงประโยชน์ ข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

Graduate School ARU

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนที่ประชาชนตระหนักถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ว่าเป็นปัจจัยหลักของสังคมในยุคปัจจุบันที่จะช่วยสร้างความพร้อมและสร้างพลังในการเผชิญกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนช่วยพัฒนาตนเองและสังคม ประชาชนในชุมชนจะช่วยสร้างความเข้าในสถานการณ์ของชุมชน แล้ววิเคราะห์ว่าจะต้องปรับปรุงตนเองและสังคมอย่างไร และใช้ประโยชน์ของการเรียนรู้ร่วมกันมาพัฒนาสังคมให้มีความสอดคล้องกับความท้าทายต่าง ๆ ในการปฏิรูปการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้องค์ประกอบและแนวทาง ไว้ดังนี้

3.1 ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากแนวคิดและความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ทราบถึงความเป็นมาของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัว รวมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพไว้ ดังนี้

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2557, หน้า 15) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากร ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนและนักเรียนในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการเพื่อเป้าหมายของการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือ มีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก โดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง โดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจภายในในการร่วมกิจกรรม เพราะได้รับอิสระในการคิดทำงาน และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและองค์กร

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2560) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง คือ การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้รวมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐาน วัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

เบิร์กลีย์ และ ฮิกส์ (Burkley and Hicks) (2005, p. 63) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง บริบทที่แตกต่างกันเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) มุ่งเน้นศึกษากลุ่มย่อยในโรงเรียน (Subgroup within school) 2) มุ่งเน้นการศึกษาทั้งโรงเรียนหรือในภาพรวมของโรงเรียน (School wide community) ที่ดำเนินการศึกษาและพัฒนากระบวนการที่เกิดขึ้นในระบบโรงเรียนทั้งหมด โดยกล่าวว่า “กลุ่มศึกษาทั้งคณะเปรียบเสมือนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพย่อย ๆ”

Graduate School / RCU

ปรีดา ขันธเดช (2555, หน้า 12) ให้ความหมายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชน มีการร่วมมือ ร่วมพลังกันภายในชุมชน กล่าวคือ ทุกคนในชุมชนมีอิสระและสิทธิในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการคิดค้นพัฒนาและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556, หน้า 11) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชน โดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในชุมชน กล่าวคือ บุคลากรทุกคนในชุมชนมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

มาร์การ์ด และ เรโนด์ (Marguardt and Reynolds) (1994, pp. 389 - 409) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง บรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันก็ช่วยชุมชนเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งส่งผลทำให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แมคลอลิน และ ทอลเบิร์ต (McLaughlin and Talbert) (2006, p. 47) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือรวมพลังของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงและเกิดการพัฒนา

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556, หน้า 34 - 46) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกันการร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

วิจารณ์ พานิช (2559, หน้า 186) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง เครื่องมือให้ครูทุกคนได้มีโอกาสเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายหลักที่ผลการเรียนรู้ของนักเรียน แต่ที่จริงแล้วยังมีผลลัพธ์ที่เปลี่ยนแปลงโรงเรียนโดยสิ้นเชิง (School transformation) อีกด้วย นั่นคือวิธีทำงานเปลี่ยนไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเปลี่ยนไป วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนไป โรงเรียนจะกลายเป็นองค์กร เรียนรู้ ผู้คนจะไม่หวงความรู้ จะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างเข้มข้นและ

Graduate School ARU

ไม่เป็นทางการ และกล่าวเพิ่มเติมว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community : PLC) คือ ชุมชนการปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) โดยอธิบายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติ (CoP) ของครู ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากหน้างาน หรือ bottom up อาจกล่าวได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ชุมชนการปฏิบัติของครูนั่นเอง

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนผล (2562, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันทางวิชาการของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Lesson learned) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing learning) อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง เป็นการรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง บุคลากร ในการทำกิจกรรมเพื่อดำเนินการเพื่อเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ มีวัฒนธรรมองค์กรในการร่วมมือ ทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมทุกฝ่าย โดยเป็นการรวมตัวกันอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่องที่ทุกฝ่ายต้องการมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

3.2 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional.Learning.Community (PLC) เป็นชุมชนที่ช่วยเติมองค์ความรู้ของบุคคลในกลุ่ม และสร้างความมั่นใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนงของการปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงความเป็นมาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

เซงเก้ (Senge) (1990, p. 76) กล่าวว่า เหตุที่องค์การจำเป็นที่ต้องมีการเรียนรู้ เนื่องมาจากระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานและความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงงานในยุคปัจจุบันต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นฐานที่สำคัญยิ่งประกอบกับองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ ยังมีแนวทางสู่ความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็ยังขาดความชัดเจน และที่สำคัญก็คือหัวใจขององค์การแห่งการเรียนรู้มาจากฐานความเชื่อที่ว่าศักยภาพอันมหาศาลที่แฝงเร้นอยู่ภายในมนุษย์แต่ละคนยังไม่ได้รับการพัฒนาและนำขึ้นมาใช้กับองค์การของเราเท่าที่ควร ดังนั้นด้วยความเชื่อดังกล่าว จึงเชื่อมั่นได้ว่าถ้าสมาชิกทั้งหมดขององค์การได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และได้ใช้ศักยภาพสูงสุดเท่าที่ตนมีเพื่อปฏิบัติงานภายใต้การมีวิสัยทัศน์ (Visions) เป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ของตัวบุคคลและองค์การที่สอดคล้องกันแล้ว สมาชิกแต่ละคนก็จะทุ่มเทและปลดปล่อยศักยภาพที่ตนมีสูงสุด

Graduate School ARU

นั้นให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ในที่สุด และพบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงให้การดำเนินงานภายในองค์การของบริษัท เหล่านั้นประสบความสำเร็จได้ก็คือการประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ซึ่งต่อมานักการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุง สภาพแวดล้อมด้านการทำงานทางการศึกษาของครูและผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป

เซอร์จิโอวาน (Sergiovanni) (1994, p. 42) ได้ให้มุมมองใหม่เกี่ยวกับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบให้ "โรงเรียนเป็นองค์การ (Organization)" นั้นน่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้องที่เดียวนัก โดยเขาเห็นว่าควรเป็น "โรงเรียนเป็นชุมชน (Community)" จะมีความเหมาะสมมากกว่า ดังเหตุผลที่เขาอธิบายไว้ในงานเขียนชื่อ Building community in schools ซึ่งเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแบบทางการ (Formal organization) ไปสู่ความเป็นชุมชน (Community) แทน โดยเซอร์จิโอวานเห็นว่า "ความเป็นชุมชน (Community)" จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม (Values) แนวคิด (Ideas) และความผูกพัน (Commitments) ร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ "ความเป็นองค์การ (Organization)" ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับที่ลดหลั่นกันลงมา (Hierarchical relationships) มีกลไกควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและ วัฒนธรรมของการใช้อำนาจ (Authority) เป็นหลัก ในขณะที่ "ชุมชน" ใช้อิทธิพล (Influence) ที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ (Professional relationships) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality culture) และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ "องค์การ" ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเอง (Impersonal) มีความเป็นราชการ (Bureaucratic) มากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิม (Maintain status quo) ของหน่วยงานไว้ ดังนั้นเซอร์จิโอวานนี้จึงมองเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์การดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างเป็นระหว่างบุคคลมีมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิค เป็นหลัก แต่ทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาคือ สมาชิกมีการผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิ์ภาพร่วมกัน เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1994, p. 44) ได้ให้ความสำคัญและถือเป็นจุดเน้นที่ต้องการให้โรงเรียนเปลี่ยนไปเป็น "ชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Purposeful communities)" ที่มีคุณลักษณะของความ

Graduate School ARU

เอื้ออาทร (Caring) มีการเรียนรู้ (Learning) มีความเป็นวิชาชีพ (Professional) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือมีวิสัยทัศน์ต่อกัน (Collegiality) มีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบ (Inquiring) และมีบรรยากาศเช่นนี้ครอบคลุมทั่งถึงทั้งโรงเรียน โดยเซอร์จิโอวานนี้เชื่อว่า ชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์จะเป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันต่อกันด้วย อุดมการณ์ร่วม (Shared ideology) และมีระบบปทัสถานหรือแนวทางปฏิบัติของตนเองที่ใช้เพื่อเป็น เครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนขึ้น ทั้งนี้ การมีอุดมการณ์ร่วมกัน (รวมถึงมีวิสัยทัศน์ร่วม) จะช่วยผูกมัดให้ทุกคนรวมกันเป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการต้องดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน

ความเชื่อของ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) เกี่ยวกับโรงเรียนเป็นชุมชนนั้น มีแนวคิดที่เป็นจุดเน้นคือ ยึดถือเรื่อง “คุณงามความดี (Virtue)” เป็นหลักการสำคัญ เขาเชื่อว่าคนส่วนมากมักมองวิชาชีพชั้นสูง (Professionalism) จากฐานของการใช้ความรู้ที่สามารถลงสู่การปฏิบัติได้จริง เขายังเชื่อว่าโดยปกติแล้ว ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีแนวโน้มในการยอมรับว่าบทบาทของตน คือการให้บริการแก่ลูกค้า (Service to clients) ซึ่งความสัมพันธ์แบบผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพกับลูกค้า ซึ่งความเชื่อมั่นในลักษณะเช่นนี้ ทำให้ขาดความเป็นกันเองที่เท่าเทียมต่อกัน โดยฝ่ายที่หนึ่งต้องอาศัยหรือต้องขึ้นอยู่กับอีกฝ่ายหนึ่ง (Dependency) การมีค่านิยมในลักษณะเช่นนี้จึงขัดแย้งกับค่านิยม ของการสร้างความเป็นชุมชน กล่าวคือ คุณงามความดี มาจากพันธะผูกพันต่อค่านิยมร่วมของบุคคล แล้วพัฒนามาเป็นอุดมการณ์แห่งวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป โดยมีพันธะผูกพัน ดังนี้ 1) ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น 2) การประพฤติและปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง 3) ต้องไม่ประพฤติและปฏิบัติเพื่อตนเองเท่านั้น แต่ที่ทำนั้นก็เพื่อรักษาคุณงามความดีนั้นด้วย และ 4) ผูกพันต่อจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร (Ethic of caring) ซึ่งจะขอกล่าวในแต่ละประเด็นดังนี้

1. ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วพบว่า “อุดมการณ์แห่งวิชาชีพ (Professional Ideal)” ช่วยให้เกิดหลักเกณฑ์พื้นฐานของการสร้างชุมชนแห่งวิชาชีพขึ้นในโรงเรียน กล่าวคือ ถ้าทั้งคณะครูผู้สอนและผู้บริหารต่างร่วมกันยึดมั่นต่อพันธะผูกพันที่ต้องแสดงความประพฤติแบบอย่างที่ดีแล้ว คนเหล่านี้จะต้องสนใจและกระตือรือร้นต่องานวิจัย ตลอดจนทฤษฎีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิธีสอน ทั้งนี้มิใช่เพียงแค่ผูกพันต่อการพัฒนาเทคนิควิธีสอนใหม่เฉพาะงานส่วนตน แต่ต้องช่วยทำให้ทุกคนในโรงเรียนที่เป็นชุมชนโดยรวม ร่วมกันพัฒนาปรับปรุงวิธีสอนและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไปด้วย ความห่วงใยต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยรวมหมายความว่า ผู้สอนจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนด้านเทคนิควิธีการสอนระหว่างกันอย่างเปิดเผย จะเห็นภาพที่มีครูแวะเวียนไปเยี่ยมเยียนเพื่อสังเกตการณ์สอนของครูในอีกชั้นเรียนหนึ่งได้อย่างสะดวกใจ ตลอดจนมีการเชิญครูคนอื่นที่เชี่ยวชาญด้านเทคนิควิธีสอนแบบใหม่มา

Graduate School ARU

สาธิตการสอนให้ครูอื่น ๆ ได้ชม ซึ่งหลุยส์และครูส (Louis and Kruse,1995, p. 45) มองปรากฏการณ์ดังกล่าวว่าเป็นวิธีการที่ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้น้อยลง และเกิดมีความรู้สึกร่วมรับผิดชอบของกลุ่มที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งโรงเรียน

2. ส่วนการมีค่านิยมที่ประพฤติปฏิบัติโดยยึด "ค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง" นั้น หมายถึง การมุ่งไปสู่การให้บริการ โดยเซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) มีความเห็นว่าถ้าชุมชนของโรงเรียนที่ยึดความสำคัญของงานให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนรอบโรงเรียนได้ครบถ้วนแล้ว ก็แสดงว่า โรงเรียนนั้นสามารถยกระดับวิชาชีพของตนได้สูงขึ้นจนถึงระดับสามารถเป็น "ผู้คอยให้บริการดูแล หรือ Stewardship" ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือยึดการทำประโยชน์เพื่อคนอื่นเหนือประโยชน์ส่วนตน (Service above self)

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นชุมชนที่ "สืบเสาะค้นหาในสิ่งที่ถูกต้องดีงามยิ่งขึ้น" ซึ่งหมายความว่า สมาชิกของชุมชนจะทำการใคร่ครวญตรวจสอบวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อดูว่าวัฒนธรรมอะไรบ้างที่ส่งเสริมให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนบรรลุผลและได้มากน้อยแค่ไหนเพียงไร ส่วนคำว่า "สืบเสาะค้นหา หรือ Inquiry" หมายความว่า ภารกิจทุกด้านที่โรงเรียนดำเนินการอยู่นั้นจะต้องได้รับการดูแลตรวจสอบอย่างละเอียดเพื่อการปรับปรุงแก้ไข จนเชื่อได้ว่าภารกิจแต่ละด้านเหล่านี้เป็นไปเพื่อความดีงามของส่วนรวม และสามารถสนองตอบต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้ด้วย ในสถานศึกษาที่เป็น "โรงเรียนที่มุ่งการสืบเสาะค้นหา (Inquiring school)" จะมุ่งพัฒนาเป้าหมายให้สูงขึ้นตลอดเวลาเมื่อเทียบกับปัจจุบัน อีกทั้งบรรดาสมาชิกของชุมชนและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียจะมีโอกาสได้ร่วมกันพิจารณาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ควรส่งเสริมเพื่อช่วยใช้ชุมชน แห่งการเรียนรู้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เช่น ช่วยระบุถึงความจำเป็นของโรงเรียนที่ต้องพัฒนาบุคลากรในประเด็นใดบ้าง และจะทำให้บรรลุผลได้อย่างไร หรือช่วยหาผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาช่วยเหลือเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงยิ่งขึ้นเป็นต้น มีการเน้นสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดร่วมกันขึ้นเองมากกว่าการใช้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้หน่วยงานภายนอกชุมชนแห่งการเรียนรู้นั้น

4. คุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของโรงเรียนในฐานะที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของเซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) ก็คือ "การมีจริยธรรมแห่งการเอื้ออาทร (Ethic of caring)" โดยโรงเรียนต้องกลายเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทร (Caring Communities) ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลายแสดงออกถึงความห่วงใยต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น โดยเฉพาะต่อบรรดานักเรียนเป็นหลัก ซึ่งการแสดงออกถึงความเอื้ออาทรเช่นนี้ บ่งบอกถึงการมีค่านิยมร่วมกันที่สะท้อนออกมาในเชิงปฏิบัติต่าง ๆ และจากค่านิยมร่วมเหล่านี้ก่อให้เกิด "พลังอำนาจเชิงคุณธรรม (Moral authority)" ขึ้นในโรงเรียนได้ต่อไปในที่สุด

Graduate School ARU

จากแนวคิดสำคัญของเซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) ที่ระบุว่าความเอื้ออาทรเป็นสิ่งที่มีอาจขาดได้ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้และควรได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ โดยนิวแมนน์และเวล เล็ท (Newmann and Wehlage, 1995, p. 24) ได้ชี้ชัดว่าชีวิตของนักเรียนต้องการมากกว่าที่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ดังนั้นความสำเร็จทางวิชาการจึงไม่ควรเป็นเพียงเกณฑ์เดียวที่ใช้วัดและประเมินผลนักเรียน ควรมีวิธีการอื่นที่ใช้ประเมินด้านความมีคุณธรรมและการวางตนอย่างผู้มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีของนักเรียนก็ควรให้ความสำคัญด้วย กล่าวคือ อาจประเมินจากการปฏิบัติตนของผู้เรียนเมื่อต้องติดต่อกับครูนอกชั้นเรียนหรือบุคคลทั่วไปก็ได้

ทอมป์สัน เกรก และนิกส์ (Thompson, Gregg and Nisk) (2004, p. 8) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community : PLC) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ โดยทอมป์สัน เกร็กและนิสก้า นำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็นองค์กรนั้น” น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็นชุมชนมากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และ ความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ชุมชนจะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานแบบองค์กรดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกบังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงกันข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการสร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนมและเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศร่วมกัน

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556, หน้า 14) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขึ้นในโรงเรียนเป็นเรื่องของการเสาะแสวงหาค่านิยมร่วม เพื่อให้การทำงานที่เกิดมีแนวทางที่แตกต่างขึ้น มี

Graduate School ARU

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นมาใหม่ที่ต่างไปจากเดิมที่เคยมีมา มีการสร้างความยืดเหนี่ยวรูปแบบใหม่ และสร้างความผูกพันใหม่ให้เกิดขึ้น เพื่อให้ได้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้ได้รับยกย่องว่าเป็น "บิดาของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community : PLC)" คือ Richard DuFour โดยเขาเริ่มทำงานวิจัยพัฒนาและส่งเสริมเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาตั้งแต่ ค.ศ.1998 (พ.ศ. 2541) และตอนนี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้แพร่ขยายไปสหรัฐอเมริกา รวมทั้งประเทศอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของประเทศเช่น สิงคโปร์

เสถียร อ่วมพรหม (2560, หน้า 3) กล่าวว่า เหตุผลที่องค์กรจำเป็นที่ต้องมีการเรียนรู้เนื่องมาจากระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานและต้องมีการปรับปรุงงานอยู่เสมอ ต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นฐานที่สำคัญยิ่ง ประกอบกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ยังมีแนวทางสู่ความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็ยังขาดความชัดเจน ที่สำคัญหัวใจในการปฏิบัติงานนั้นมาจากฐานความเชื่อที่ว่าศักยภาพอันมหาศาลที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคลแต่ละบุคคลนั้นยังไม่ได้รับการพัฒนา และปฏิบัติกับองค์กรเท่าที่ควร ด้วยความเชื่อดังกล่าวจึงเชื่อมั่นได้ว่าถ้าบุคคลทั้งหมดในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ และได้ใช้ศักยภาพสูงสุดเท่าที่ตนมีเพื่อนในการปฏิบัติงานภายใต้การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของตัวบุคคล องค์กรที่สอดคล้องกัน สมาชิกแต่ละคนก็จะทุ่มเทและปลดปล่อยศักยภาพที่ตนมีสูงสุดนั้นให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ในที่สุด

สรุป ความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการสร้างชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ทุกคนมีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการและยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน สร้างเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนานักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

3.3 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้บริหาร ผู้สอนผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้แลกเปลี่ยน เรียนรู้และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีการปรับโครงสร้างหรือหลักสูตรที่ให้ความสำคัญแก่การสร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ทั้งด้านกายภาพและสังคม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่เรียน ในด้านการบริหารการศึกษาผู้บริหารต้องรับผิดชอบสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) จากผลการวิจัยโดยตรงที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) นำไปสู่การ

Graduate School ARU

เปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) โดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉาน ยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสาระสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning Community : PLC) ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือมีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และสมรรถนะ เพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 42) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า การที่ครูมีความรู้ ทักษะที่เหมาะสม รวมถึงการ

Graduate School / RU

เตรียมครูใหม่ให้มีสมรรถนะที่ดีย่อม ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพดังกล่าวคือ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning Community: PLC) เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวกัน เป็นกลุ่มของครูผู้สอนเพื่อร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ร่วมกันและสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลักคือ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

หัวใจสำคัญที่สุดของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community: PLC) คือเป็นเครื่องมือของครูในการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” (Teacher) มาเป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (Class room) มาเป็นห้องทำงาน (Studio) เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่นักเรียนเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกันที่เรียกว่าการเรียนแบบโครงการ (Project - based learning) การศึกษาต้องเปลี่ยนจากการเน้นการสอน (ของครู) มาเป็นการเรียน (ของนักเรียน) เปลี่ยนจากเน้นการเรียนของปัจเจก (Individual learning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระมาทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่ศิษย์โดยเน้นออกแบบโครงการให้นักเรียนแบ่งกลุ่มกันลงมือ ทำเพื่อเรียนรู้จากการลงมือทำ (Learning by doing) เพื่อให้ได้เรียนรู้ฝึกฝนทักษะเพื่อการดำรงชีพในศตวรรษที่ 21

จำเรียง วัยวัฒน์ และ เบญจมาศ อำพันธุ์ (อ้างถึงใน สุนทร คล้ายอ่ำ. 2562, หน้า 12) กล่าวว่าในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาของตนให้เป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้” นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดความสำคัญเป็น 3 ระดับ โดยแต่ละระดับซึ่งมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อย (Learning Community) ได้แก่ ระดับนักเรียน (Student) ระดับวิชาชีพ (Professional) และระดับชุมชน (Community) กล่าวคือ

ความสำคัญระดับที่ 1 ระดับนักเรียน (Student level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล (Meaning making) นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียน (Skill of learning how to learn) และทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา (Acquiring of knowledge of content skills) นักเรียนสามารถทำการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Active learners) และการเป็นนักตั้งปัญหา (Problem seekers) และการเป็นนักแก้ปัญหา (Problem solvers) ที่มีประสิทธิผลในที่สุด

Graduate School ARU

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา ก็เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และการสร้างความหมาย (Meaning making) จากสิ่งที่เรียนนั่นเอง

ความสำคัญลำดับที่ 2 เป็นระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional level) ซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สองจะมีลักษณะเด่นตรงที่มีการจัดตั้งสิ่งที่เรียกว่า "ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional community" ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักการแห่งวิชาชีพของตนไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอนและด้านทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า การคิดวิเคราะห์ไตร่ตรอง (Reflection) การใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่แต่ละคนมีต่อกันกลับคืนมา เป็นต้น ในการที่จะบรรลุความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย (Policies) การปฏิบัติต่าง ๆ (Practices) และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนเสียใหม่ โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ก็เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิผล อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอนและผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง

ความสำคัญระดับที่ 3 เป็นระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning community level) ที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียนผู้ อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนแก่โรงเรียนและชุมชนของตน สำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจเอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษา ก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นโลกแห่งความเป็นจริงในสังคมที่โรงเรียนสามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักเรียนได้ ด้วยเครือข่ายการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจากชุมชนไม่ว่าประชาชนที่อาศัยภาคธุรกิจต่างๆ และสถาบันอื่น ๆ อย่างหลากหลายเช่นนี้จึงทำให้กรอบความคิดและนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ลำดับที่ 3 นี้ขยายตัวกว้างขวางออกไปอีกมาก

Graduate School ARU

บังอร เสรีรัตน์, ชาริณี ตรีวรัญญู และเรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558, หน้า 25) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จะเปลี่ยนบรรยากาศของ “โรงเรียน” ช่วยให้สมาชิกอันได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร นักการศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นักเรียนหรือแม้กระทั่งผู้ปกครอง มีความรู้สึกร่วมกันว่าเป็นเจ้าของโรงเรียนหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก และเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ครูผู้สอนและสมาชิกทุกคนในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงต้องร่วมกันคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้แล้วนำผลที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยทุกคนมีความเชื่อมั่นในตนเองและเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้และสมาชิกทุกคนจะเกิดการ พัฒนาเนื่องจากคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นั้น ครูผู้สอนรวมทั้งสมาชิกในชุมชน จะต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยกระบวนการที่สมาชิกทุกคนต้องดำเนินการ คือการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ซึ่งกระบวนการทุกอย่างต้องอาศัยการร่วมมือรวมพลังกัน และจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุน ด้านการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนให้เอื้อต่อการ วางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถสังเกตและสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพได้ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงเปรียบเสมือนเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับ “ปฏิรูป” การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนรวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู

พิเชฐ เกษวงศ์ (2556, หน้า 16) ให้นิยามความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นการเน้นความสำคัญเป็นชุมชนรูปแบบใหม่ที่ใช้ทัศนะการมองชุมชนแบบองค์รวมโดยการร่วมมือของครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียน และชุมชน โดยปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับชุมชน ให้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

สำนักพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแห่งชาติ (2560, หน้า 25 - 26) กล่าวว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

Graduate School ARU

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิด การเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอน และผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ "ชุมชนแห่งวิชาชีพ" เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชนจึงเรียกว่า "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน พิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียน ใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้ แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิผล อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไข ดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกัน

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึง ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริม เป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมทางการศึกษา ได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่น ร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการ พัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการ เปลี่ยนแปลงเชิง

Graduate School ARU

คุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3. ระดับชาติ (The National Level) คือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษาและครูที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ

สรุปความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง พัฒนาทักษะการเรียนรู้ ทักษะการสืบค้นและทักษะการแก้ปัญหา โดยครูผู้สอนจะต้องพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับทักษะและความสามารถของผู้เรียน โดยชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจัดการเรียนรู้จนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ช่วยกันกำหนดไว้ โดยผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้ และช่วยกันพัฒนาสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3.4 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุนชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้จำเป็นต้องมีบุคคล กระบวนการ เทคนิค ทฤษฎีต่าง ๆ และชุมชนแห่งการเรียนรู้นี้ยังต้องมีองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วย เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีทิศทางร่วมกัน ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันเพื่อเป็นตัวแปรในการพัฒนาผู้เรียนให้รอบด้าน มีองค์ประกอบ ดังนี้

แก้วเวียง นำมาผล (อ้างถึงใน นริศ ภูอาราม, 2560, หน้า 98) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. กลุ่มผู้เรียนภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ จะถูกแบ่งออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีลักษณะความต้องการเหมือนกันหรือมีวัตถุประสงค์ทางการเรียนรู้คล้ายคลึงกัน

2. เป็นการสนับสนุนการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย

3. เป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการและสังคมให้กับผู้เรียนภายในชุมชน

4. เป็นการปรับสภาพสังคมแห่งการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปตามที่คาดหวังของสถานศึกษา

5. เป็นการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนทั่วไป ทำให้สถานศึกษามีความสำคัญและมีบทบาทมากขึ้นต่อชุมชนที่มีความแตกต่างกัน

กลยุทธ์การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในวิชาชีพ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

Graduate School RU

1. ภาพสะท้อนจากการสนทนา

2. เปิดโลกทัศน์แนวปฏิบัติ

3. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

4. การจัดทำงานร่วมกัน

5. แนวปฏิบัติร่วมกัน

ครรชิต พุทธโกษา (2554, หน้า 3) กล่าวถึงองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ดังนี้

1. มีผู้นำที่ดีจะต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงานและการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2. มีกรรมการชุมชนที่มีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี ต้องมีกรรมการชุมชนที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานโปร่งใส

3. มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน มีสมาชิกชุมชนที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมเข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ

4. มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการเรียนรู้เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างเสมอ

5. มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ จะต้องมีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเองและมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ จึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อมในการประกอบอาชีพ โดยใช้ความรู้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีสิ่งใหม่หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

6. มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี ต้องมีระบบการเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชน รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นระบบโดยเข้าใจได้ง่าย

7. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน ต้องมีความร่วมมือในด้านทุน กิจกรรม วิชาการ องค์ความรู้ การตลาด ฯลฯ มีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยงประสานเกี่ยวเนื่องครอบคลุมการพัฒนาในทุกบริบท

เคาน์ซิล (Council) (2009, p. 8) ให้แนวคิดคุณลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การเรียนรู้ของนักเรียน

2. การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Graduate School ARU

3. การทำงานเป็นทีมร่วมกัน

4. ความสามารถในการทำงานของครู

5. ความสามารถในการเป็นผู้นำ

6. การพัฒนาวิชาชีพ

7. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557, หน้า 29) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ตามแนวคิดของวิจารณ์ พานิช ร่วมกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติและสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพความสำเร็จกว้าง ๆ ในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรประสงค์ให้เกิดขึ้นโดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่จะเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเริ่มจากผู้นำทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน

2. ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลภายใต้ค่านิยม ความเชื่อ รวมทั้งทัศนคติเดียวกัน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใด ๆ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของทีม

3. การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความรู้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและแนวปฏิบัติ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บ และการนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4. การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง สภาวะที่ส่งผลให้การเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบผลสำเร็จ เช่น สิ่งแวดล้อมเชิงบวก ชุมชนกัลยาณมิตร เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะและศักยภาพพร้อมแหล่งเรียนรู้ โครงสร้างทางกายภาพและทรัพยากร

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560) ได้เสนอแนะองค์ประกอบของการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน (Supportive and shared leadership) สำหรับประเด็นนี้ความเป็นผู้นำไม่ได้ผูกขาดอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน โดย PLC มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนโดยเฉพาะครูได้เป็นผู้นำ เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและผู้นำการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใจกว้างและยินดีต่อบทบาทความ เป็นผู้นำทาง

Graduate School ARS

วิชาการของครูซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้ครูรู้สึกว่าได้รับเกียรติมีความภาคภูมิใจ และสามารถแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

2. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective learning and the application of that learning) หัวใจสำคัญของ PLC อีกประการหนึ่ง คือ การเรียนรู้ร่วมกันซึ่ง PLC จะเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคน ต่างคิดต่างคนต่างทำ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันและที่สำคัญ คือ การนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปพัฒนาผู้เรียนโดยการดำเนินการดังกล่าวต้องกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3. ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared values and vision) เป็นองค์ประกอบสำคัญของ PLC โดยผู้บริหารและครูต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้มีทิศทางและเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินการ โดยเป้าหมายหลักของการดำเนินงานก็คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนเรียนรู้ (Supportive conditions for the maintenance of the learning community) คือการจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมสนับสนุนต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งได้แก่ การจัดบรรยากาศให้ครูในโรงเรียน ได้มาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องและอีกส่วนหนึ่ง คือ การจัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงานให้อยู่รูปคณะกรรมการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

5. การแบ่งปันการปฏิบัติ (Shared practice) เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ PLC เติบโต มั่นคง ยั่งยืน โดยเฉพาะการแบ่งปันเทคนิควิธีการสอนที่ดีให้เพื่อนครูได้นำไปใช้ และการแบ่งปันจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยประกอบที่กล่าวถึงแล้วข้างต้น คือ การมีผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การจัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสนิทสนมคุ้นเคยของครูในโรงเรียน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างจริงใจ รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมของทุกคนในโรงเรียน

เซงเก้ (Senge) (1990) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่

1. การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์
2. แบบจำลองในใจ
3. การคิดอย่างมีระบบ
4. ความเชี่ยวชาญของบุคคล
5. การเรียนรู้เป็นทีม

Graduate School ARU

Senge เป็นบุคคลแรกที่สนับสนุนการเรียนแบบมืออาชีพ โดยได้รวบรวมองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนและอธิบายถึงการปฏิบัติผ่านงานที่ชื่อว่า School that Learn

ดูโฟว์ และ เอกเกอร์ (DuFour & Eaker) (2005) ได้ให้แนวคิดว่าลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. การมีค่านิยมพันธกิจและวิสัยทัศน์ร่วม
2. การสืบค้นร่วมกัน
3. การทำงานร่วมกัน
4. การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
5. การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. การมุ่งเน้นผมสัมฤทธิ์

โบแลม และ คณะ (Bolam, et all) (2005) ได้ให้แนวคิดว่า ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม
2. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
3. ความร่วมมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้
4. การเรียนรู้ของกลุ่มสำคัญเท่ากับการเรียนรายบุคคล
5. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
6. เครือข่ายและความร่วมมือที่เปิดใจกว้าง
7. ครอบคลุมสมาชิกทุกคน
8. การสนับสนุน ความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 95) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากแนวคิดของนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1.1 การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) การเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน

Graduate School ARU

1.2 เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรที่สัมพันธ์กับเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเชื่อมโยงเป้าหมายและเป้าหมายดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในองค์กร จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกันและทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.4 ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้สิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพื่อพัฒนาศิษย์ร่วมกันของครู

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีลักษณะการคิด การวางแผน ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ การประเมินผล และการรับผิดชอบร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 2 นัยสำคัญอยู่ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจกับผู้ร่วมงานทุกคน จนทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานร่วมกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมได้นั้น ควรมีลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

3.2. ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลัก

Graduate School ARU

แนวทางบริหารจัดการร่วมการสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดี เมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

4.1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้มากที่สุด

4.2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยครูรู้จักตนเองเพื่อที่จะเข้าใจผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เรียนรู้ผู้เรียนในความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจในตนเองแล้ว จึงจะสามารถเข้าใจผู้เรียนได้ จนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) มีลักษณะสำคัญคือ การอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มุ่งเน้นความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีลักษณะวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมเปิดเผยที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ มีความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรเกื้อกูลกัน สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเองเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความขัดแย้งและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

วิริยะ วรายุ (2559, หน้า 28 - 30) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 6 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Share Value) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เนื่องจากวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนคติร่วมของผู้บริหาร ครูทุกคน

Graduate School ARU

ภายในโรงเรียน ให้สามารถมองเห็นทิศทางและภาพแห่งความสำเร็จร่วมกัน มองเห็นเป้าหมายร่วมกัน ภารกิจร่วมกันและค่านิยมร่วมกัน

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) การที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ ต่อเนื่องนั้น เพราะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นเป็นกระบวนการที่ต้องมีการคิด ร่วมกัน วางแผนร่วมกัน มีข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมิน ร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกันจนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันเห็นและรับรู้ ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานและพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟัง และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับครู สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้ครูทุกคนในโรงเรียน เกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ ลงมือทำงานร่วมกัน (Collaborate) เข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ (Empathy) ตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) คอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูล (Stewardship) เป็นโค้ช (Coaching) มีความสามารถในการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) มีวิสัยทัศน์ (Vision) และมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น (Commitment to the growth of People Persuasion)

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของครูทุกคนในโรงเรียนด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” โดยยึดหลักการบริหาร (Shared Governance) สนับสนุนการกระจายอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจของครู ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ “อำนาจทางวิชาชีพ ที่มีข้อปฏิบัติมาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันและยึดร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน สร้างและร่วมเรียนรู้บนพื้นฐานการใช้อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral Power) อำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือในค่านิยมที่ชุมชนของผู้ประกอบวิชาชีพครูยอมรับร่วมกันว่าสิ่งใดถูกต้องและดีงามตามหลักการ

Graduate School ARU

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Learning and Professional Development) การเรียนรู้ที่พัฒนาวิชาชีพโดยผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ และตอบสนองกันระหว่างเพื่อนครูในกระบวนการช่วยเหลือกันระหว่างคณะครู ครูเหล่านั้นจะเป็นเสมือนผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับเพื่อนครูคนอื่น ๆ โดยการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กันและกันและสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู กล่าวคือ

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงจะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะของครูให้เป็นคนที่สมบูรณ์โดยมีนัยสำคัญ คือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครูเพื่อที่จะได้เข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Carting community) คือ วิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของครู มีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดการใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกันมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิด และคงอยู่ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์

เวสซิโอ และ คณะ (Vescio, et all) (2008, pp. 80 - 91) ให้แนวคิดคุณลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. ความร่วมมือ
2. เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน
3. การให้อำนาจกับครู
4. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

สิวรี วิศุทธิ์สินธพ (2554, หน้า 120) กล่าวถึงองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

Graduate School ARU

2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

3. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้

4. สภาพการณ์ที่สนับสนุน

5. แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน

6. ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์

หลุยส์ มาร์ค และ ครูซ (Louis, Marks and Kruse) (1996, p. 760) ได้แบ่งองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่

1. การสร้างค่านิยมร่วมกัน	Shared values
2. การเรียนรู้ของนักเรียน	Student learning
3. การทำงานร่วมกัน	Collaboration
4. แผนการที่ไม่เอกเทศ	Deprivatization of practice
5. การสนทนาสะท้อนกลับ	Reflective dialogue

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559, หน้า 163 - 175) กล่าวว่า คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึงความมุ่งมั่นในทางวิชาชีพของตนเองของครูเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอน และพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียน ทั้งระบบภายใต้การร่วมมือ รวมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียน และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

2. การเรียนรู้และร่วมมือร่วมพลัง คือ การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนด้วยความช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาโรงเรียน โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทักษะประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกันหรือข้อผูกพันร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจะต้องสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

Graduate School ARU

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพสามารถสั่งทำได้หลายวิธี เช่น การสนทนาทางวิชาชีพ การสังเกตการสอนของครูท่านอื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน การเปิดเผยการปฏิบัติงานทางการสอน เป็นต้น

5. ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารจัดการ หมายถึง เงื่อนไขสนับสนุนความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อสนับสนุนให้ครูมีอิสระมีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อเสริมสร้างครูผู้นำ

ฮอร์ค (Hord) (อ้างถึงใน มินตรา ลายสนิทเสรีกุล, 2557, หน้า 37) กล่าวถึงองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ดังนี้

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นาร่วมกัน	Supportive and SharedLeadership
2. การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์	Collective Creativity
3. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	Shared Values and Vision
4. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย	Supportive Conditions
5. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล	Shared Personal Practice

ฮอร์ค (Hord) (2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกัน สนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกันหรือการปรับปรุงโรงเรียน สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนและโรงเรียนมีคุณภาพ

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ ให้กับนักเรียนทราบความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน

Graduate School ARU

4. การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างเงื่อนไขให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูมีความคิดสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลดช่องว่างระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน ครูต้องสร้างความน่านับถือและความไว้วางใจให้แก่นักเรียน มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางานและสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

การสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัว และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบ แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาทำตารางสรุปความถี่ในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังตาราง 3

Graduate School ARU

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปร	ผู้ทำการศึกษา												
	Bolam. et all (2005)	Council (2009)	Dufour & Eaker (2005)	Hord (2010)	แก้วเวียง นำมาผล (2554)	จตุติ ศรีษะโครต (2557)	ชชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560)	ณัฐิกา นครสงเนิน (2557)	มินตรา ลายสนิทเสรีกล (2557)	วิริยะ วราย (2559)	วรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)	อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559)	ความถี่
การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓		8
ทำงานร่วมมือ ร่วมพลังอย่างต่อเนื่อง		✓	✓			✓		✓		✓	✓	✓	7
มีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	11
เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓		✓		✓						✓	✓	5
เป็นผู้สนับสนุนและมีส่วนร่วม	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
เรียนรู้รายกลุ่ม/รายบุคคล	✓			✓									2
ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง			✓										1
มุ่งผลสัมฤทธิ์			✓		✓								2
มีเงื่อนไขในการสนับสนุน				✓			✓						2
รวบรวมความคิดสร้างสรรค์									✓	✓			2
สะท้อนผลการปฏิบัติงาน				✓							✓	✓	3
สร้างเครือข่ายการเรียนรู้				✓	✓	✓							3
ชุมชนกัลยาณมิตร						✓					✓		2

Graduate School ABU

จากตาราง 3 สรุปได้ว่า องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความถี่สูงสุดประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการเป็นผู้นำสนับสนุนและมีส่วนร่วมด้านการเรียนรู้ร่วมกันและ

ประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ด้านการทำงานร่วมมือ ร่วมพลังอย่างต่อเนื่อง และด้านมุ่งการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ดังนั้นได้ว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบไปด้วย 1) ด้านการเป็นผู้สนับสนุนและมีส่วนร่วม 2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ 3) ด้านสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 4) ด้านการทำงานร่วมมือ ร่วมพลังอย่างต่อเนื่อง และ5) ด้านมุ่งการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.5 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพถือเป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ มีหลายพื้นที่ได้นำแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเฉพาะช่วงการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจและขับเคลื่อนองค์การสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา และสร้างเครือข่ายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขในฐานะพลเมืองและพลโลก

จาลองโก (Jalongo) (1991, pp. 25 - 37) ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะขาดมิได้ก็คือจะต้องมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้น เพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิก ผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน และเนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้นการมี“ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกอื่น ๆ ของชุมชน เป็นต้น แต่แน่นอนว่าเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อต้องมีการเปลี่ยนด้านโครงสร้างของโรงเรียน ตลอดจนจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียน ควรประกอบด้วย 1) การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน 2) การเปิดกว้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้น เพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู 3) การรวมกลุ่มเพื่อเน้นเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และ5) การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม ดังจะกล่าวในแต่ละประเด็น ดังนี้

Graduate School ARU

1. การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน

ซึ่งเป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็น จากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครู ขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้และได้ข้อสรุปต่อปัญหา จากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้น บรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจขึ้นในหมู่ครูผู้สอน เพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้างรับฟังการประเมินจากเพื่อร่วมกลุ่มระหว่างการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว

2. การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู

เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู กล่าวคือ ครูมีโอกาสแสดงบทบาททั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลและได้แสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษา การเป็นพี่เลี้ยงหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญก็ได้ ในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนด้วยกัน ทั้งนี้เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่า วิชาชีพครูแตกต่างกับวิชาชีพอื่นตรงที่ผู้ปฏิบัติมักทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวตามลำพัง ซึ่งเป็นผลให้ครูไม่สามารถที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นได้และขาดประโยชน์ที่จะได้รับผลการวิเคราะห์และการให้ข้อมูลป้อนกลับ ด้านการสอนจากผู้อื่นที่มีต่องานสอนของตน ด้วยเหตุนี้ ถ้าผู้นำสถานศึกษาต้องการให้เกิดกิจกรรมการเสวนาใคร่ครวญระหว่างครูขึ้น ก็จำเป็นต้องพิจารณาให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้ได้เสียก่อน

3. รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน

เป็นกิจกรรมที่ดีมากแต่ยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิด “จุดมุ่งเน้น” อย่างไรก็ตาม ถ้าถือว่าการมีชุมชนแห่งวิชาชีพคือลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ที่มีเจตจำนงมุ่งสร้างผลลัพธ์ คือ การเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้ว ก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้างความงอกงามของผู้เรียน ซึ่งค่อนข้างยากลำบากอยู่ไม่น้อย ด้วยเหตุนี้การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาเสวนาใคร่ครวญ เพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตรและกลยุทธ์ด้านการสอนของครู ซึ่งแม้จะใช้เวลามากก็ตาม แต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้นและเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ต่อไป

4. สร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ

กล่าวคือ เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยวและสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้นความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครูจะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ

Graduate School ARU

อันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้ บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้ จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

5. ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม

เมื่อบุคคลต่าง ๆ ในวิชาชีพทั้งครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูนิเทศ และผู้บริหารมาร่วมกันในชุมชนแห่งวิชาชีพแล้ว ในประเด็นนี้เซอจิโอวานนิเห็นว่า การสร้างค่านิยมและปทัสถานร่วมกันของคนในวิชาชีพที่อยู่ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวด้วยความเป็นมืออาชีพของบุคคลเหล่านี้ จะพัฒนาสิ่งที่เรียกว่าอำนาจเชิงคุณธรรมขึ้นเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกันแทนที่การใช้อำนาจเชิงกฎหมายหรืออำนาจโดยตำแหน่ง ซึ่งไม่เหมาะสมกับชุมชนแห่งวิชาชีพนัก

วิจารณ์ พานิช (2559, หน้า 146) กล่าวว่า การดำเนินการเพื่อจัดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นผู้บริหารโรงเรียนหรือครูใหญ่และครูแกนนำจะต้องดำเนินการตามบัญญัติ 7 ประการดังนี้

1. การจัดโครงสร้างและระบบเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดโครงสร้างและระบบเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหมาย หมายถึง การปฏิวัติโครงสร้าง ระบบการทำงานและวัฒนธรรมรวมหมู่ (Collective Culture) โครงสร้างของระบบงานระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้เลือกอำนวยต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนล้านหลังให้เรียนทันเพื่อนร่วมชั้น โดยที่การช่วยเหลือนั้นดำเนินงานที่มีบุคลากรหลายฝ่ายเข้ามาร่วมกัน และที่อยู่ภายในเวลาตามปกติของโรงเรียนไม่ใช่การสอนนอกเวลา รวมทั้งมีเวลาสำหรับครูประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของตนเพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. การสร้างกระบวนการวัดผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน การสร้างกระบวนการวัดผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน หมายถึง การกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้า ซึ่งสำหรับโรงเรียนแล้ว ควรวัดที่มีผลการเรียนของผู้เรียน เวลาเรียนของผู้เรียนที่เป็นการเรียนแบบลงมือทำ (Action Learning) ว่ามีสัดส่วนร้อยละเท่าไรของเวลาทั้งหมด พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ร้อยละของผู้เรียนที่มีปัญหาทางด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัวที่ได้รับการดูแลอย่างทันท่วงที นอกจากนี้ยังต้องมีตัวชี้วัดความก้าวหน้าของพฤติกรรมการทำงานการทำหน้าที่ครู เช่น การแบ่งสัดส่วนเวลาในการทำหน้าที่ของครูระหว่างการเตรียมการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การทำหน้าที่โค้ชหรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้แก่นักเรียน การชักชวนนักเรียน ทบทวนไตร่ตรอง (Reflection) สิ่งที่เรียนรู้ได้เพื่อตีความผลของการเรียนรู้ การรวมกลุ่มกับทีมครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น หลักการสำคัญของการกำหนดตัวชี้วัด ความก้าวหน้าคือจำนวน

Graduate School ARU

ตัวชี้วัดที่ไม่มากจนเกินไปและจะต้องเน้นเฉพาะปัจจัยที่สำคัญเท่านั้น ไม่ใช่การให้คุณให้โทษแก่ครู เพราะตัวชี้วัดถือได้ว่าเป็นเครื่องมือของผู้ทำงานในการแลกเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน โดยตัวชี้วัดความก้าวหน้าที่สำคัญที่สุดคือ ตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลที่ช่วยให้ครูรู้ว่านักเรียนคนไหนเรียนล้าหลัง คนไหนเรียนก้าวหน้าไปมากกว่ากลุ่มและเมื่อในการวัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เรียนแล้วจะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการวัดผลนั้น รวมทั้งร่วมกันปรึกษาหารือว่าจะต้องทำอะไรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน

3. การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทรัพย์ การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ “เวลา” ที่จะต้องปรับเปลี่ยน การจัดการหรือการใช้เวลาเรียนของผู้เรียนและเวลาการทำงานของครูเสียใหม่เพื่อให้การทำงานนั้น มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งสามารถทำงานแบบทีมใช้การร่วมมือรวมพลังในการแก้ไข ปัญหาอย่างยากหรือดำเนินการต่อประเด็นท้าทายและสร้างสรรค์กลยุทธ์ทางการสอนใหม่ ๆ

4. การใช้คำถามเพื่อชี้นำการพัฒนาทางวิชาชีพ คำถามที่สำคัญสำหรับการเสริมสร้างการเป็น “โรงเรียนที่ดี” และมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเพียง 4 คำถามเท่านั้น คือ 1) ในแต่ละช่วงเวลาเรียนต้องการให้นักเรียนได้ความรู้และทักษะอะไรบ้าง 2) รู้ได้อย่างไรว่านักเรียน แต่ละคนได้เรียนรู้และทักษะที่จำเป็นนั้น 3) ทำอย่างไรหากนักเรียนบางคนไม่ได้เรียนสิ่งนั้น และ 4) ทำอย่างไรกับนักเรียนที่มีความก้าวหน้าไปแล้ว

5. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องวางตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องการให้ครูเอาใจใส่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะต้องหยิบยกเรื่องนี้มาปรึกษาหารือกับครูอย่างสม่ำเสมอ หากผู้บริหารต้องการให้ครูมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมผู้บริหารก็ต้องจัดเวลาให้ครูปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

6. การมีระบบตรวจสอบหรือประเมินผลการเรียนรู้ โรงเรียนจะต้องมีระบบตรวจสอบหรือประเมินผลการเรียนรู้ที่แม่นยำและเชื่อถือได้เพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันความก้าวหน้าของผู้เรียนตามเป้าหมายในการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้น ครูและผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมายร่วมกันและมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน โดยจงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการเฉลิมฉลองความสำเร็จซึ่งเป็นกระบวนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ

Graduate School ARU

และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานแบบเดิมไปสู่วิธีการใหม่ที่ผู้เรียนทุกคนได้รับการเอาใจใส่และการช่วยเหลือในกรณีที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้ทันตามเวลาที่กำหนด

7. การเผชิญหน้ากับผู้ต่อต้านเป้าหมายร่วมของครู ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความ เสี่ยง (Risk Management) ในการจัดการเปลี่ยนแปลงนั้นผู้บริหารจะต้องวางแผนเตรียมพร้อมที่จะเผชิญสภาพที่ครูบางส่วนมีพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงไม่ให้ความร่วมมือและการแสดงออกถึง การท้าทายในลักษณะต่าง ๆ โดยไม่ปล่อยให้การท้าทายทำลายเป้าหมายที่ทรงคุณค่าในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ครูในโรงเรียนจะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานจากการทำงานตามสูตรสำเร็จตายตัวไปเป็นการทำงานด้วยการเรียนรู้ไปด้วย ปรับวิธีการทำงานอยู่ตลอดเวลาโดยเครื่องมือของการเรียนรู้ คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เป็นกระบวนการเพื่อลดความโดดเดี่ยวของครู โดยมีบุคลากรทางการศึกษาเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน โดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เปิดกว้างและเปิดโอกาสให้มีการปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้น การรวมกลุ่มเพื่อเน้นเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียนและการร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

3.6 ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 10 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย นอกจากนี้แล้วในมาตรา 22 ยังระบุถึงหลักการจัดการศึกษาว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ต้องจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง แสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก็เป็นวิธีการหนึ่งที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา ตามนักวิชาการได้ศึกษา ดังนี้

ฮอร์ค (Hord) (1997, p. 45) กล่าวว่า ถ้าผลงานวิจัยดังกล่าวมีน้ำหนักมากพอที่เชื่อมโยงถึงการที่ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพแล้ว ก็จะมีคำถามตามมาว่าแล้วจะเพิ่มจำนวนโรงเรียนที่มีชุมชนดังกล่าวให้มากขึ้นได้อย่างไร กระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนไปบ่งชี้ว่า ทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณะชน จำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครู โดยต้องทบทวนการที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่หน้าชั้นเรียนและอยู่กับนักเรียนตลอดเวลานั้น ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องการใช้เวลาของ ครูผู้สอนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ปรากฏว่าผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศ เช่น ในญี่ปุ่น พบว่าครูมีชั่วโมง

Graduate School ARU

สอนน้อยลงและมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอน การประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียน เป็นรายบุคคล การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการณ์เรียนการสอน และการได้ใช้เวลาไปเพื่อ กิจกรรมต่าง ๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้น เป็นต้น การที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องสร้างความตระหนักและมุมมองใหม่ต่อสาธารณะชน และวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียนโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลมากขึ้น และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขีดความสามารถของโรงเรียนและต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนคือนโยบายต่าง ๆ และโปรแกรมสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาและขีดความสามารถของโรงเรียนที่จะส่งผลต่อคุณภาพของหลักสูตรการสอนและประเมินผล

ขีดความสามารถของโรงเรียน (School capacity) หมายถึง พลังที่เกิดจากการสะสมกำลังและความสามารถของทุกคนในโรงเรียน เพื่อจะปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ ทักษะและคุณสมบัติส่วนตัวแต่ละคน
2. ความเป็นชุมชนวิชาชีพ
3. ความเชื่อมโยงสอดรับกันของแผนการเรียน
4. ทรัพยากรทางเทคนิค/สื่อและเทคโนโลยี
5. ภาวะผู้นำร่วม การสร้างระบบโรงเรียนใหม่ที่ประสบความสำเร็จมีอยู่มีบทเรียนสำคัญ 7 ประการ คือ

5.1 เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนการสอนเท่านั้น

5.2 การเปลี่ยนแปลงกระบวนเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ยาวนานและมีหลายขั้นตอน

5.3 การแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญเป็นพลังผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน

5.4 เน้นการปรับปรุงกว้างขวางทั้งระบบ

5.5 แนวคิดดีๆเกิดจากจำนวนคนที่มีความสามารถมาร่วมกันทำงาน

5.6 กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนก่อนแล้วจึงกระจายอำนาจ

5.7 ทำให้ครูเป็นกัลยาณมิตร เอาใจใส่ เคารพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน

Graduate School ARU

Hord (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2563, หน้า 30 - 31) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้

ผลดีต่อครูผู้สอน ได้แก่

1. ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง

2. เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนและร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน

3. รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่าพลังการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียน ซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน

4. เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหมาย

5. รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป

6. เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง

7. มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

8. มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

9. มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ

ผลดีต่อนักเรียน ได้แก่

1. ลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง

2. อัตราการขาดเรียนลดลง

3. มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

Graduate School ARU

4. มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

5. มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันลดลงชัดเจน

สรุป การมีชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา จะเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลมากขึ้น

4. สังเคราะห์แนวคิดการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมสู่กรอบแนวคิดการวิจัย

จากตารางสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบการมีส่วนร่วม (ตาราง 4) และตารางสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ตาราง 5)โดยผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้งการมีส่วนร่วม และองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มานำไปสู่การสร้างแนวคิดการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

การศึกษาค้นคว้าข้อมูล เอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการมีส่วนร่วม จากตาราง 2 ผู้วิจัยสังเคราะห์เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัย ได้ 5 ด้าน ดังตาราง 4

ตาราง 4 องค์ประกอบการมีส่วนร่วม

ด้านที่	องค์ประกอบการมีส่วนร่วม
1	การมีส่วนร่วมตัดสินใจ
2	การมีส่วนร่วมระดมความคิด
3	การมีส่วนร่วมลงมือวางแผน
4	การมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ
5	การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล

จากการสังเคราะห์ ผู้วิจัยพบว่าองค์ประกอบการมีส่วนร่วมมี 5 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมระดมความคิด การมีส่วนร่วมลงมือวางแผน การมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล

Graduate School ARU

การศึกษาค้นคว้าข้อมูล เอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากตาราง 3 ผู้วิจัยสังเคราะห์เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัย ได้ 5 ด้าน ดังตาราง 5

ตาราง 5 องค์ประกอบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านที่	องค์ประกอบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
1	การเป็นผู้นำสนับสนุนและมีส่วนร่วม
2	การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้
3	การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน
4	การทำงานร่วมมือ ร่วมพลังอย่างต่อเนื่อง
5	มุ่งการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากการสังเคราะห์ ผู้วิจัยพบว่าองค์ประกอบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำสนับสนุนและมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ด้านการทำงานร่วมมือ ร่วมพลังอย่างต่อเนื่อง และด้านมุ่งการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

ซึ่งจากแนวคิดองค์ประกอบทั้งด้านการมีส่วนร่วมและการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยนำองค์ประกอบแต่ละข้อใน 5 ด้าน นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด เพื่อนำมาใช้ในการวิจัย กล่าวคือ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล เอกสาร ตำราแล้วนำมาประกอบเป็นกรอบแนวคิด ซึ่งเกิดจากการนำองค์ประกอบแต่ละด้านมาผนวกเข้าด้วยกัน ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์แนวคิดการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ด้านที่	องค์ประกอบการมีส่วนร่วม (ตาราง 4)	องค์ประกอบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ตาราง 5)	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วม
1	การมีส่วนร่วมตัดสินใจ	การเป็นผู้นำสนับสนุนและมีส่วนร่วม	ด้านการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2	การมีส่วนร่วมระดมความคิด	การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้	ด้านการระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน

Graduate School ARU

ด้านที่	องค์ประกอบการมีส่วนร่วม (ตาราง 4)	องค์ประกอบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ตาราง 5)	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วม
3	การมีส่วนร่วมลงมือวางแผน	การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	ด้านการวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยม
4	การมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ	การทำงานร่วมมือ ร่วมพลังอย่างต่อเนื่อง	ด้านการปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
5	การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล	มุ่งการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ	ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากตาราง 6 การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน การวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยม การปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่องและการกำกับติดตาม และประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยนำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนำไปใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

Graduate School ARU

5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

5.1 สภาพปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น และให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 (สพป.ลพบุรี เขต 1) ตั้งอยู่ที่ 111 ถนนพระปิยะ ตำบลป่าตาล อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ห่างจากศาลากลางจังหวัดลพบุรี ประมาณ 2 กิโลเมตร อาคารแห่งนี้เป็นอาคารสำนักงานการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมจังหวัดลพบุรี ซึ่งได้เริ่มดำเนินการก่อสร้างในปีงบประมาณ 2534 ในสมัย พลเอกเทียนชัย สิริสัมพันธ์ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น 8,500,000 บาท ตามนโยบายด้านการระดมสรรพกำลังด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีเป้าหมายที่จะให้เป็นศูนย์ปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีภารกิจหน้าที่ประจำในเขตพื้นที่จังหวัดลพบุรี ได้มีอาคารใช้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานและใช้สอยอาคาร ทรัพยากร และวัสดุอุปกรณ์ร่วมกัน อันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาองค์กรให้มีพลังเข้มแข็ง เกิดเอกภาพ และประหยัด ตลอดจนเป็นการประสานนโยบายแผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องดำเนินการร่วมกันในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

เนื่องจากนโยบายดังกล่าวได้รับการตอบสนองค่อนข้างล่าช้าประกอบกับ หน่วยงานต่าง ๆ ภารกิจในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดลพบุรี ได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี ซึ่งสามารถจัดหางบประมาณเพื่อการก่อสร้างและต่อเติมอาคารของตนเองได้อย่างเพียงพอต่อการขยายอัตรากำลังในขณะนั้นและสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดลพบุรี ก็สามารถหาสถานที่ปฏิบัติงานที่สะดวกในการเดินทาง มากกว่าจึงไม่มีความประสงค์จะย้ายมาปฏิบัติงาน ณ อาคารสำนักงานการศึกษาศาสนาและศิลปวัฒนธรรมจึงเป็นเหตุที่ทำให้อาคารแห่งนี้ มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี เป็นหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียวที่ย้ายมาปฏิบัติงาน ณ อาคารแห่งนี้ ตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม 2536 เป็นต้นมา นอกจากนี้ยังมีองค์กรคณะบุคคลที่มาใช้อาคารแห่งนี้เป็นที่ตั้งสำนักงาน คือ

1. สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดลพบุรี
2. สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือจังหวัดลพบุรี
3. สำนักงานสภาวัฒนธรรมจังหวัดลพบุรี (ย้ายออกวันที่ 6 ก.ค. 2546)
4. สำนักงานมูลนิธิกองทุนพัฒนาเด็กจังหวัดลพบุรี
5. สำนักงานมูลนิธิพัฒนาจิตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดลพบุรี

ต่อมาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2553 เป็นต้นไป โดยมีหลักการให้แยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จึงเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Graduate School ARU

ลพบุรี เขต1 ดูแลรับผิดชอบการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และได้มีการแบ่งส่วนราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 13 กันยายน 2553 เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 4 และราชกิจจานุเบกษาลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2553 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขต ดังต่อไปนี้

(1) กลุ่มอำนวยการ

(2) กลุ่มบริหารงานบุคคล

(3) กลุ่มนโยบายและแผน

(4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

(5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(6) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

(7) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

(8) หน่วยตรวจสอบภายใน

(9) ศูนย์เทคโนโลยีสารเทศเพื่อการศึกษา

5.2 ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

วิสัยทัศน์

นักเรียนแผ่นดินสมเด็จพระนารายณ์ เป็นคนดี มีนิสัยใฝ่เรียน เชิดชูศาสตร์พระราชา มีคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

2. ส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ รักการอ่าน

3. ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสอดคล้องตามศาสตร์พระราชา

4. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

2. ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ NT, O-NET สูงขึ้น

Graduate School ARU

3. ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านเหมาะสมตามช่วงวัย

4. นักเรียนปฏิบัติตนตามศาสตร์พระราชา เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย

5. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 สูงขึ้น

6. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นกลยุทธ์

1. นักเรียนเป็นคนดี

2. มีนิสัยใฝ่เรียนรู้

3. เชิดชูศาสตร์พระราชา

4. คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

แนวทางในการดำเนินงานจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายในการดำเนินงาน 6 ด้าน ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.1 น้อมนำแนวพระราชดำริสืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชบายด้าน การศึกษา หรือ “ศาสตร์พระราชา” มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

1.2 ปลูกฝังและเสริมสร้างวิถีประชาธิปไตย ความสามัคคี สมานฉันท์ สันติวิธี ต่อต้าน การทุจริตคอรัปชั่น และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.3 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ผ่านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ประวัติศาสตร์และความเป็นพลเมือง

2. ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

2.1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

2.2 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรม และความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ สิ่งเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ ฯลฯ

Graduate School ARU

3. พัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียน ในเขตพื้นที่พิเศษให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

3.1 เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้

3.2 เขตระเบียงเศรษฐกิจ

3.3 เขตสามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

3.4 เขตพื้นที่ชายแดน

3.5 เขตเศรษฐกิจพิเศษ ฯลฯ

นโยบายที่ 2 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม

1.1 ปรับปรุงหลักสูตรในระดับปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรตามความจำเป็นและ ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม

1.2 ส่งเสริมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาประเทศคู่ค้า และภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา

1.3 พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลทุกระดับให้มีคุณภาพและมาตรฐานนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ

2. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้

2.1 พัฒนาผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาให้มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้มีความพร้อมเข้าสู่การเรียนในระดับที่สูงขึ้น

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ตามช่วงวัย

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน

2.4 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) เน้นทักษะกระบวนการให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์คิดแก้ปัญหาและคิดสร้างสรรค์ในทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

2.5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.6 ปลูกฝังทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์

Graduate School ARU

2.7 สนับสนุนการผลิต จัดหา และใช้สื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลายรวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัด การเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

2.8 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพ ควบคู่ไปกับวิชาสามัญ เช่น ทวิศึกษา (Dual Education) , หลักสูตรระยะสั้น

2.9 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และ ผู้มีความสามารถพิเศษ) ให้เต็มตามศักยภาพด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

2.10 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ อย่าเข้มแข็งต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

3. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.1 ยกระดับผลการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA (Programme for International Student Assessment)

3.2 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ

3.3 ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบสหวิทยาการ เช่น สะเต็มศึกษา (Science Technology Engineering and Mathematics Education : STEM Education) เพื่อพัฒนากระบวนการคิด และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มสอดคล้องกับประเทศไทย 4.0

4. ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

4.1 ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา

4.2 ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยเน้นให้มีการวิจัยในชั้นเรียน

นโยบายที่ 3 ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น

1.1 TEPE Online (Teachers and Educational personnel Enhancement Based on Mission and Functional Areas as Majors)

1.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

1.3 การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning)

1.4 การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ ฯลฯ

Graduate School ARU

2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพโดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 การกำหนดแผนอัตรากำลังการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินและการพัฒนา

2.2 การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

นโยบายที่ 4 ด้านโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

1. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

1.1 ส่งเสริมประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับโอกาสในการเข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

1.2 สร้างความเข้มแข็งของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบส่งเสริมความประพฤตินักเรียน ระบบคุ้มครองนักเรียน และการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม

2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.1 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กด้อยโอกาส ที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร เช่น เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน เป็นต้น

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่าง ทั่วถึง เช่น การพัฒนาคุณภาพศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Distance learning information technology : DLIT) , การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (Distance Learning Television : DLTV) ฯลฯ

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

1.1 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต

1.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

Graduate School ARU

นโยบายที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

1.1 พัฒนาระบบการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

1.2 พัฒนาระบบงบประมาณและการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษที่มีมาตรฐานเชื่อมโยงและเข้าถึงได้

1.4 สร้างความเข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพสถานศึกษาตามบริบทของพื้นที่ เช่น โรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤตทางการศึกษา (ICU), โรงเรียนประชารัฐ (ดีใกล้บ้าน) , โรงเรียนคุณธรรม, โรงเรียนห้องเรียนกีฬา, โรงเรียนมาตรฐานสากล ฯลฯ

1.5 ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

1.6 ยกย่องเชิดชูเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สถานศึกษา และองค์คณะบุคคลที่มีผลงานเชิงประจักษ์

2. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

2.1 ส่งเสริมการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน (Area-base Management) รูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ “CLUSTERs” เป็นต้น

2.2 เขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนบูรณาการจัดการศึกษาร่วมกับสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการภาค

2.3 สร้างความเข้มแข็งในการยกระดับคุณภาพการศึกษารูปแบบเครือข่าย เช่น เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ สหวิทยาเขต กลุ่มโรงเรียนฯลฯ

2.4 ส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนด้วยพลังประชารัฐอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.1 ส่งเสริม สนับสนุนผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสาธารณชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำกับดูแล ตลอดจนการส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.2 ประสานสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษาให้คัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาต่อด้วย วิธีการที่หลากหลาย

Graduate School ARU

5.3 การจัดการศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คู่มือประกอบการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" สู่สถานศึกษา, 2560, หน้า 18) ได้ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC Professional learning community) สู่สถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินงาน เป็น 3 ระดับดังนี้

1. ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 3. ระดับสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC สู่สถานศึกษาระดับ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 กำหนดรูปแบบกระบวนการ PLC ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ประชุมเชิงปฏิบัติการกระบวนการ PLC

1.4 ออกแบบ และวางแผนแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.5 อบรมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.6 กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

1.7 สรุปและรายงานผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.8 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

2. ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่ การศึกษา

2.2 กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

2.3 การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

2.4 กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล 2.5 สรุปและรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

Graduate School ARU

2.6 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

3. ระดับสถานศึกษา

3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

3.2 กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา

3.3 การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

3.4 กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล

3.5 สรุปรายงานผลการดำเนินการการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

3.6 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ณรงค์ ใจอ้าย (2558, หน้า 95-96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมคณะกรรมการสถานศึกษาด้านการกำกับ และติตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ควรให้คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผนพัฒนาสถานศึกษา ร่วมให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ร่วมกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน และมีร่วมสนับสนุน ส่งเสริมให้สถานศึกษาสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ทิพวรรณ สร้างตนเอง (2558, หน้า 96 - 106) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 47 รายการปฏิบัติ ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ ประกอบด้วย 14 รายการปฏิบัติ เช่น ร่วมวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และร่วมดูแลรณรงค์ให้เด็กในพื้นที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านงบประมาณ ประกอบด้วย 11 รายการปฏิบัติ เช่น ร่วมวางแผนการใช้งบประมาณของสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 10 รายการปฏิบัติ เช่น ร่วมส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมี

Graduate School ARU

จรรยาบรรณในวิชาชีพ และร่วมดูแลสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย 12 รายการปฏิบัติ เช่น ร่วมติดตาม ตรวจสอบ และร่วมประเมินผลการบริหารงานทั่วไปอย่างเป็นระบบและร่วมส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จากการผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษาทั้งทางด้านการบริหารวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดความคล่องตัว และรับรู้การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

จำนงศ์ แก้วเนื้ออ่อน (2559, หน้า 68-69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อีกทั้งผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ความงดงามของสถานศึกษามีความหลากลาย ซึ่งเป็นตัวกำหนดคุณภาพการเรียนรู้และเป็นเครื่องมือส่งเสริม กำกับ ดูแลให้โรงเรียนพัฒนาไปจุดสูงสุด

นุชรี กันทะเนตร (2560, หน้า 75-76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การกระจายอำนาจและการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยจัดการประชุม ร่วมแสดงความคิดเห็นและความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้นำและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกดชุมชนแห่การเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มอบหมายงานชัดเจน ตามความถนัดของแต่ละบุคคล โดยให้ทุกคนมีความเข้าใจและยึดเป้าหมายเดียวกัน สามารถสื่อสารกันตลอดเวลาในการทำงาน รวมถึงต้องส่งเสริมให้มีการประเมินผลและสะท้อนผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างต่อเนื่อง

วรวุฒิ ต๊ะคำวรรณ์ (2560, หน้า 68) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาควรจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปศึกษาดูงานด้านวิชาการในสถานศึกษาอื่น ควรจัดทำคู่มือบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแจกจ่ายให้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาได้ทราบบทบาทหน้าที่ของตน ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำร่างแนวทางการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา พิจารณาหลักสูตรให้มุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คุณธรรม จริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ การ

Graduate School ARU

สนับสนุนการจัดตั้งเครือข่าย สมาคม ชมรมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานสถานศึกษา และการรับทราบและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้

สิรภพ บุญยืน (2560, หน้า 87) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีปัญหาการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงตามค่ามากสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาและส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างชัดเจน ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องต่างๆของสมาชิกในสถานศึกษา

นันท์นภัส ชัยสงคราม (2561, หน้า 86-87)ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบกำหนดกิจกรรมให้ทุกๆคนได้มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ปลอดการใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน

ธนากร นาควรรณ (2562, หน้า 263 - 281) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการคือสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำร่างนโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

ทองเพียร เตยหอม (2562, หน้า 72-73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 พบว่า โรงเรียนควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากร ควรจัดอบรม ศึกษา ดูงานแก่บุคลากร และจัดหางบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม ให้มีการติดต่อสื่อสาร ประสานความสัมพันธ์ สนับสนุน การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มีการกระจายอำนาจและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

Graduate School ARU

และนำความรู้สู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา ให้ขวัญกำลังใจ และยกย่องชมเชย ให้กับบุคลากรที่ได้เข้ารับการประชุม อบรม

ปริศนา วิโนสุยะ (2562, หน้า 76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำได้โดยจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมสนับสนุนต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ให้ได้มาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง จัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินการให้อยู่ในรูปคณะกรรมการการบริหารแบบมีส่วนร่วม จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา สถานที่ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

ภาชินี ภักดีมี (2562, หน้า 63-64) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ ผู้บริหารควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกัน และผู้บริหารควรปรับทัศนคติและวิธีการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงคุณค่า และความแตกต่างระหว่างบุคคล

รุ้งนภา จันทร์ลี (2562, หน้า 92-93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาดีขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวใจ เป็นแบบอย่าง ก่อให้เกิดแนวคิด ทัศนคติในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภพอย่างเป็นระบบ

ศราวุธ แวงธิสาร (2562, หน้า 142) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มุ่งให้ผู้บริหาร ครู นักการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือรวมพลังกันพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้น

Graduate School / RU

ให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติบนพื้นฐานการทำงานจริง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลคือ การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทางบวกแก่ผู้บริหาร ครู ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องให้เป็นคน

รัตนาวดี แสนยศ (2563, หน้า 75 - 78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน และ 2) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ได้แก่ 1)การมีภาวะผู้นำร่วม 2) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน 3) การมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ 4) การทบทวนไตร่ตรองผล 5)การสนับสนุน และ 6) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ โดยแนวทางทั้ง 6 ด้าน ได้รับการยืนยันว่าใช้ได้ทุกแนวทางคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการศึกษา และยังก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่คนในสถานศึกษา ในองค์กร และในหน่วยงานต่างร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ ร่วมสะท้อนคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพมากขึ้น

อมตา จงมีสุข (2563, หน้า 119) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำร่วม แสดงให้เห็นว่าความรู้ความสามารถและทักษะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีการสนับสนุนการกระจายอำนาจการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทุกคนจะต้องร่วมสร้างสรรค์ผลงานให้เห็นถึงความสำคัญร่วมกันและร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการร่วมกันพัฒนาโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนรู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

Graduate School ARU

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bolam and others (2005, p. 212) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Creating and Sudtaining Effective Professional Learning Communities ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนทั้งระบบอย่างยั่งยืน และยังช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย โดยตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขเฉพาะ ได้แก่ แผนกงาน ขนาดโรงเรียนและที่ตั้ง และเงื่อนไขทั่วไป ได้แก่ บริบทเฉพาะของโรงเรียน และเป้าหมายในการจัดตั้งองค์กร

Chen (2008, p. 128) ได้ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานด้านการบริหารงานและทัศนคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาในเขตชานเมือง เขตชุมชนเมืองและเขตชนบทของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือ เพื่อสำรวจเจตคติของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับบทบาท 9 ประการ ในการมีส่วนร่วมบริหารงานและความสัมพันธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนภายในเขตชานเมือง เขตชุมชนเมืองและเขตชนบทของประเทศสหรัฐอเมริกา การเน้นนโยบายเรื่องประสิทธิภาพของคณะกรรมการสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในโรงเรียนและพบว่าประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 52 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยดังกล่าวด้วย การวิจัยครั้งนี้ยังใช้แบบจำลองด้านการประเมินตนเองสำหรับการวัดความสำเร็จ ด้านการมีส่วนร่วมในบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาทั่วประเทศด้วย จากการศึกษางานวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่าคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทและมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลที่อ้างอิงถึงกลุ่มตัวอย่างในการศึกษางานวิจัยของผู้วิจัย

Carpenter (2015, p. 682-694) ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนและภาวะผู้นำของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสำรวจเกี่ยวกับการสนับสนุนนโยบายและกระบวนการของภาวะผู้นำร่วมในวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ดำเนินการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 3โรงเรียนใน Midwestern สหรัฐอเมริกา โดยทำการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับนโยบายของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบวา ผู้บริหารโรงเรียนต้องสนับสนุนและมีภาวะผู้นำร่วมกับครูในองค์กรในเชิงบวก โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องทำงานร่วมกันโดยตรงกับครูในการสร้างนโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อให้เกิดโครงสร้างความเป็นผู้นำ มีครูเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามนโยบายและขั้นตอนที่ได้วางรูปแบบไว้ในวัฒนธรรมองค์กรและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน

Morrow (2010, p.138 -139) ได้ศึกษาทัศนะของครูเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่ดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี พบว่า ครูรับรู้การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นโอกาสสำหรับความก้าวหน้าทางวิชาชีพประกอบด้วยองค์ประกอบการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องการเรียนรู้อย่างมีความหมาย การทำงานอย่างมืออาชีพ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Graduate School ARU

Plumb (2011, p. 164) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทัศนคติของผู้อำนวยการและคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของผู้อำนวยการและคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลแถบรัฐเซาท์ดาร์โกต้า เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาด้านกระบวนการสื่อสาร การตั้งเป้าหมายเฉพาะ และการสร้างกระบวนการตัดสินใจสั่งการเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ตัวแปรด้านจำนวนปี ระดับการศึกษา อายุ เพศ จำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากรประจำการ และผลความก้าวหน้าประจำปี ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการและคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลแถบรัฐเซาท์ดาร์โกต้า มีความเห็นพ้องกันเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาด้านกระบวนการสื่อสาร การตั้งเป้าหมายเฉพาะ และการสร้างกระบวนการตัดสินใจสั่งการเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งในการมีส่วนร่วมด้านการเผยแพร่ข้อมูลความรู้และผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนด้วย จากการศึกษางานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยพบว่าหากผู้บริหารสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมมือกันในการดำเนินงานของสถานศึกษา จะทำให้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลที่อ้างอิงถึงกลุ่มตัวอย่าง และกระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาต่อไป

Rachel and Penny (2015, p. 39-45) ได้วิจัยเรื่องอุปสรรคในการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบวาข้อบกพร่องที่สำคัญของโรงเรียนในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือมีข้อจำกัด ในภารกิจของการปฏิบัติงานในโรงเรียน และการมุ่งเน้นตามตัวชี้วัดในชุดเดียวมากเกินไป นอกจากนี้ในการทำงานของครูยังขาดเวลาในการทำงานร่วมกันและการสนับสนุนที่จำเป็นของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นตัวช่วยในการทำงานตามรูปแบบของชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทั้งด้านผู้เรียนและด้านการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน

Graduate School ARU

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 2) เพื่อเสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 เสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

Graduate School ARU

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

1. การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเริ่มต้นจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ 6 ขั้นตอน คือ การศึกษาค้นคว้าข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือในการวิจัย การหาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การสรุปผลและอภิปรายผล โดยดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูล เอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการวิจัย ในระหว่างเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2563 – มกราคม พ.ศ. 2564

2. สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยมาเป็นแบบสอบถามตรงตามหลักวิชาการ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชา ในระหว่างเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

3. สร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องของภาษา ความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

4. หาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญ ระหว่างเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

5. เก็บรวบรวมข้อมูล นำหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ในเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

6. สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์และหาค่าทางสถิติ เพื่อสรุปผล และนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไป ในเดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จาก 149 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 95 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 50 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 149 คน (สถิติข้อมูลทางการศึกษา กลุ่มนโยบายและแผน, 2564)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 โดยผู้วิจัยดำเนินการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้น

1. ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Mogan อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562, หน้า 101-102) โดยกำหนดทีละขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-500 คน) และโรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 501 คนขึ้นไป) ตามแนวทางการแบ่งกลุ่มจากกลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 124 คน ปรากฏผลดังตาราง 7

Graduate School ARU

2. วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Statified Random Sampling อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562, หน้า 93 - 95) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการเป็นชั้น (Strata) โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-500 คน) และโรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 501 คนขึ้นไป) ตามแนวทางการแบ่งกลุ่มจากกลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืนจากแต่ละชั้น โดยวิธีการจับสลากทีละขนาดโรงเรียนให้ได้จำนวนที่สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียน

ตาราง 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	95	76
โรงเรียนขนาดกลาง	50	44
โรงเรียนขนาดใหญ่	4	4
รวม	**149**	**124** (เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำกัด)

หมายเหตุ ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง ความต้องการจำเป็นการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น โดยศึกษาจากกรอบแนวคิดต่าง ๆ ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบการสร้างแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

<u>ตอนที่ 1</u> สภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

<u>ตอนที่ 2</u> ความต้องการจำเป็นการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Five's Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562, หน้า 252) จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 12 ข้อ รวมจำนวน 60 ข้อ โดยผู้ตอบแบบสอบถามประมาณค่าน้ำหนักของความต้องการการดำเนินงาน

Graduate School ARU

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความต้องการมีส่วนร่วม ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความต้องการมีส่วนร่วม ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความต้องการมีส่วนร่วม ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความต้องการมีส่วนร่วม ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความต้องการมีส่วนร่วม ระดับน้อยที่สุด

<u>ตอนที่ 3</u> ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นการตอบคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ โดยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อให้ผู้วิจัยและผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจความหมายคำตรงกัน จะช่วยให้การเก็บข้อมูลได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือ

4.3 สร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถามการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Five’s Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562, หน้า 252) 5 ด้าน ด้านละ 12 ข้อ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 12 ข้อ ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน จำนวน 12 ข้อ ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน จำนวน 12 ข้อ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จำนวน 12 ข้อ และด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 12 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 60 ข้อ

4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และรับข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

Graduate School ARU

4.5 นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบ เพื่อพิจารณาสำนวนที่ใช้ (Wording) ความชัดเจนของข้อคำถาม สิ่งที่ควรปรับปรุงและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. จบการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก ด้านการบริหารการศึกษา

2. มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในด้านการบริหารการศึกษาหรือการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวัด

จากนั้นจึงนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective congruence : IOC) โดยใช้สูตรต่อไปนี้

$$\mathbf{IOC} = \frac{\sum \square}{\square}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด

□R แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (IOC) 1.00 ทุกข้อ จึงนำมาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

4.6 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำข้อเสนอเสนอแนะนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์

4.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา คอนบาค (Alpha Conbach's of coefficient)

4.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

Graduate School ARU

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

5.2 นำหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 124 คน

5.3 นำแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ในเดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

5.4 หลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว 15 วัน ผู้วิจัยติดตามรับคืนแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ทั้งหมด 124 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.5 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ และดำเนินการลงข้อมูลและวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ มีขั้นตอน ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผล ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 77)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความต้องการมีส่วนร่วม ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความต้องการมีส่วนร่วม ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความต้องการมีส่วนร่วม ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความต้องการมีส่วนร่วม ระดับน้อย

Graduate School ARU

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความต้องการมีส่วนร่วม ระดับน้อยที่สุด

จากนั้นวิเคราะห์ความต้องการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) และจัดลำดับความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยมีสูตรการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ดังนี้

$$PNI_{Modified} = \frac{\square - \square}{\square}$$

เมื่อ I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.3.1 ร้อยละ (Percentage)

6.3.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{\square}$)

6.3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

6.3.4 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index)

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 5 คนได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติ ดังนี้

คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาหรือการบริหารสถานศึกษา

- ☐ จบการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกในด้านการศึกษา
- ☐ มีประสบการณ์ในด้านการบริหารการศึกษาหรือการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี
- ☐ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการ และกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

Graduate School ARU

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดและมีการกำหนดหัวข้อล่วงหน้าโดยผู้วิจัยนำประเด็นหลักที่มีระดับความต้องการมากที่สุดในแต่ละด้าน ที่ได้จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นแนวคำถามในการสัมภาษณ์

3. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ความต้องการเพื่อเสนอทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1โดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1 ศึกษารูปแบบการจัดทำแบบสัมภาษณ์จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ที่ได้จากตอนที่ 1 โดยนำประเด็นที่มีระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดของแต่ละด้านมาสร้างเป็นแนวคำถามในการสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขตามคำเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำมาใช้ในการสัมภาษณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือไปขอความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมาย และสัมภาษณ์ เพื่อวิเคราะห์แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยกลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติ คือ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 รวมทั้งหมด 5 คน

4.3 ดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยนำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Graduate School ARU

โดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้านไปเป็นข้อมูลในการสัมภาษณ์

4.4 นำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เพื่อนำเสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สังเคราะห์ข้อมูลจากการแบบสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

5.2 เสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ต่อผู้บริหารทั้ง 5 คน เพื่อตรวจสอบประเมินความเหมาะสม

Graduate School ARU

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

Graduate School AHU

ลำดับในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแยกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ตอนที่ 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 1.2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Modified Priority Index ($PNI_{Modified}$) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ในการเสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ตอนที่ 1.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด อายุของการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 124 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 124 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง

Graduate School ARU

ตาราง 8 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	48	38.71
หญิง	76	61.29
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	5	4.03
31 – 40 ปี	16	12.90
41 - 50 ปี	35	28.26
มากกว่า 50 ปี	68	54.81
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	10	8.06
ปริญญาโท	110	88.71
ปริญญาเอก	4	3.23

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
อายุของการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา		
ต่ำกว่า 7 ปี	52	41.94
7-14 ปี	43	34.67
มากกว่า 14 ปี	29	23.39

จากตาราง 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 124 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็น ร้อยละ 61.29 มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อย 54.81 วุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 88.71 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ต่ำกว่า 7 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.94

ตอนที่ 1.2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Modified Priority Index ($PNI_{Modified}$) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 9 - 27

Graduate School ARU

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวม

ข้อ	**การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา**	**สภาพปัจจุบัน**		
		$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**
1	ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.37	0.66	มาก
2	ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน	4.34	0.63	มาก
3	ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน	4.43	0.60	มาก
4	ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.64	มาก
5	ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.37	0.62	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.38	0.63	มาก

จากตาราง 9 สภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64 ด้านการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินและด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ เท่ากับ 0.66 และ 0.62 ตามลำดับ และด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพอันพึงประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวม

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพอันพึงประสงค์		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.61	0.57	มากที่สุด
2	ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน	4.60	0.56	มากที่สุด
3	ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน	4.67	0.50	มากที่สุด
4	ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.69	0.51	มากที่สุด
5	ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.68	0.51	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.65	0.68	มากที่สุด

จากตาราง 10 สภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า สภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.69

Graduate School ARU

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 และด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56

ตาราง 11 ลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวม

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$\bar{\square}$ สภาพปัจจุบัน	$\bar{\square}$ สภาพอันพึงประสงค์	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1	ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.37	4.61	0.054	5
2	ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน	4.34	4.60	0.061	3
3	ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน	4.43	4.67	0.055	4
4	ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.41	4.69	0.065	2
5	ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.37	4.68	0.070	1
	เฉลี่ยรวม	4.38	4.65	0.061	

Graduate School ARU

จากตาราง 11 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวม คือ 0.061 ($PNI_{Modified}$ = 0.061) ด้านที่มีความจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{Modified}$ = 0.070) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ = 0.065) ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.061) ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.055) ตามลำดับ และด้านที่มีความจำเป็นต่ำที่สุด คือด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($PNI_{Modified}$ = 0.054)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.43	0.57	มาก
2	ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน	4.34	0.64	มาก
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจ	4.19	0.70	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความคิดและวิธีการปฏิบัติงาน	4.42	0.71	มาก
5	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาใช้ในการตัดสินใจวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษา	4.37	0.64	มาก
6	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศและตัดสินใจในงานที่ทำร่วมกัน	4.48	0.57	มาก
7	ผู้บริหารกระจายอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ	4.17	0.76	มาก
8	ผู้บริหารกำหนดคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	4.04	0.84	มาก

Graduate School ARU

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
9	ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา	4.56	0.57	มากที่สุด
10	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนในกระบวนการดำเนินงาน	4.47	0.59	มาก
11	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมกับสถานศึกษา	4.50	0.56	มากที่สุด
12	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นว่าคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญขององค์กร	4.53	0.55	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.37	0.66	มาก

Graduate School ARU

จากตาราง 12 สภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.84

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพอันพึงประสงค์		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.74	0.46	มากที่สุด
2	ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน	4.63	0.54	มากที่สุด
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจ	4.41	0.64	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความคิดและวิธีการปฏิบัติงาน	4.59	0.58	มากที่สุด
5	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาใช้ในการตัดสินใจวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษา	4.53	0.55	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศและตัดสินใจในงานที่ทำร่วมกัน	4.69	0.52	มากที่สุด
7	ผู้บริหารกระจายอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ	4.45	0.69	มาก
8	ผู้บริหารกำหนดคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	4.39	0.75	มาก
9	ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา	4.72	0.45	มากที่สุด
10	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนในกระบวนการดำเนินงาน	4.67	0.51	มากที่สุด
11	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมกับสถานศึกษา	4.75	0.44	มากที่สุด
12	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นว่าคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญขององค์กร	4.74	0.46	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.61	0.57	มากที่สุด

Graduate School ARU

จากตาราง 13 สภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า สภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมกับสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.75

ตาราง 14 ลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$\bar{x}$ สภาพปัจจุบัน	$\bar{x}$ สภาพอันพึงประสงค์	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1	ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.43	4.74	0.071	2
2	ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน	4.34	4.63	0.066	4
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจ	4.19	4.41	0.051	6
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความคิดและวิธีการปฏิบัติงาน	4.42	4.59	0.040	10

Graduate School ARU

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$\bar{\square}$ สภาพปัจจุบัน	$\bar{\square}$ สภาพอันพึงประสงค์	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
5	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาใช้ในการตัดสินใจวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษา	4.37	4.53	0.036	12
6	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศและตัดสินใจในงานที่ทำร่วมกัน	4.48	4.69	0.048	7
7	ผู้บริหารกระจายอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ	4.17	4.45	0.069	3
8	ผู้บริหารกำหนดคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	4.04	4.39	0.087	1
9	ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา	4.56	4.72	0.037	11
10	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนในกระบวนการดำเนินงาน	4.47	4.67	0.043	9
11	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมกับสถานศึกษา	4.50	4.75	0.056	5
12	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นว่าคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญขององค์กร	4.53	4.74	0.047	8
	เฉลี่ยรวม	4.37	4.61	0.054	

Graduate School ARU

จากตาราง 14 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ 0.054 ($PNI_{Modified}$ = 0.054) รายข้อที่มีความจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารกำหนดคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ($PNI_{Modified}$ = 0.087) รองลงมา คือผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.071) และผู้บริหารกระจายอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่างๆ ($PNI_{Modified}$ = 0.069) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาใช้ในการแก้ปัญหา	4.40	0.56	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการนำความรู้มาใช้ในการวางแผน	4.40	0.64	มาก
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการนำความรู้มาใช้ในการดำเนินงาน	4.39	0.64	มาก
4	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาจากการประสบการณ์จริง	4.45	0.57	มาก
5	ผู้บริหารได้มีโอกาสสนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การเสาะหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด	4.43	0.58	มาก
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษาเกิดความกระตือรือร้นและเป็นผู้สร้างองค์ความรู้	4.27	0.62	มาก

Graduate School ARU

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
7	ผู้บริหารนำความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษามาพัฒนางานอยู่เสมอ	4.22	0.70	มาก
8	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานที่ดีร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา	4.36	0.60	มาก
9	ผู้บริหารมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น อบรม ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.13	0.67	มาก
10	ผู้บริหารมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจดบันทึก เว็บไซต์	4.09	0.66	มาก
11	ผู้บริหารเปิดเผยผลการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาตรวจสอบได้	4.49	0.57	มาก
12	ผู้บริหารมีการสะท้อนผลงาน วิเคราะห์ วิพากษ์ยอมรับการวิจารณ์ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	4.42	0.58	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.34	0.63	มาก

Graduate School ARU

จากตาราง 15 สภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดเผยผลการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจดบันทึก เว็บไซต์ เท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพอันพึงประสงค์		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาใช้ในการแก้ปัญหา	4.59	0.55	มากที่สุด
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการนำความรู้มาใช้ในการวางแผน	4.66	0.53	มากที่สุด
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการนำความรู้มาใช้ในการดำเนินงาน	4.64	0.55	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาจากการประสบการณ์จริง	4.69	0.51	มากที่สุด
5	ผู้บริหารได้มีโอกาสสนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การเสาะหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด	4.68	0.51	มากที่สุด
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษาเกิดความกระตือรือร้นและเป็นผู้สร้างองค์ความรู้	4.56	0.60	มากที่สุด
7	ผู้บริหารนำความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษามาพัฒนางานอยู่เสมอ	4.56	0.60	มากที่สุด
8	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานที่ดีร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา	4.60	0.56	มากที่สุด
9	ผู้บริหารมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่องร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น อบรม ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.48	0.63	มาก
10	ผู้บริหารมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจดบันทึก เว็บไซต์	4.44	0.62	มาก

Graduate School ARU

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพอันพึงประสงค์		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
11	ผู้บริหารเปิดเผยผลการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาตรวจสอบได้	4.70	0.50	มากที่สุด
12	ผู้บริหารมีการสะท้อนผลงาน วิเคราะห์ วิพากษ์ยอมรับการวิจารณ์ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	4.64	0.50	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.60	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 16 สภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน พบว่า สภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาจากการประสบการณ์จริง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจดบันทึก เว็บไซต์ เท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62

Graduate School ARU

ตาราง 17 ลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$\bar{x}$ สภาพปัจจุบัน	$\bar{x}$ สภาพอันพึงประสงค์	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาใช้ในการแก้ปัญหา	4.40	4.59	0.044	12

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$\bar{\square}$ สภาพปัจจุบัน	$\bar{\square}$ สภาพอันพึงประสงค์	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการนำความรู้มาใช้ในการวางแผน	4.40	4.66	0.059	5
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการนำความรู้มาใช้ในการดำเนินงาน	4.39	4.64	0.057	6
4	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาจากการประสบการณ์จริง	4.45	4.69	0.052	9
5	ผู้บริหารได้มีโอกาสสนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การเสาะหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด	4.43	4.68	0.056	7
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษาเกิดความกระตือรือร้นและเป็นผู้สร้างองค์ความรู้	4.27	4.56	0.069	4
7	ผู้บริหารนำความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษามาพัฒนางานอยู่เสมอ	4.22	4.56	0.079	3
8	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานที่ดีร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา	4.36	4.60	0.055	8

Graduate School ARU

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$\bar{I}$ สภาพปัจจุบัน	$\bar{I}$ สภาพอันพึงประสงค์	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
9	ผู้บริหารมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น อบรม ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.13	4.48	0.085	1
10	ผู้บริหารมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจดบันทึก เว็บไซต์	4.09	4.44	0.084	2
11	ผู้บริหารเปิดเผยผลการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาตรวจสอบได้	4.49	4.70	0.047	11
12	ผู้บริหารมีการสะท้อนผลงาน วิเคราะห์ วิพากษ์ยอมรับการวิจารณ์ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	4.42	4.64	0.050	10
	เฉลี่ยรวม	4.34	4.60	0.062	

Graduate School ARU

จากตาราง 17 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน คือ 0.062 ($PNI_{Modified}$ = 0.062) รายข้อที่มีความจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น อบรม ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.085) รองลงมา ผู้บริหารมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจดบันทึก เว็บไซต์ ($PNI_{Modified}$ = 0.084) และผู้บริหารนำความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษามาพัฒนางานอยู่เสมอ ($PNI_{Modified}$ = 0.079) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนานักเรียนให้ได้มาตรฐานของสถานศึกษา	4.37	0.62	มาก
2	ผู้บริหารสร้างค่านิยมร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	4.40	0.64	มาก
3	ผู้บริหารการสร้างพันธะสัญญาร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.35	0.63	มาก
4	ผู้บริหารใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบาย และโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดทำขึ้น	4.49	0.57	มาก
5	ผู้บริหารกับคณะกรรมการสถานศึกษาขับเคลื่อนภาระงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.38	0.62	มาก
6	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดทำขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.51	0.57	มากที่สุด
7	ผู้บริหารปรึกษาหารือเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.47	0.63	มากที่สุด
8	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อจัดทำวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ที่มุ้งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.46	0.56	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจถึงค่านิยมและความสำคัญทางการศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา	4.39	0.56	มากที่สุด
10	ผู้บริหารสร้างเสริมค่านิยมที่มีความเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือต่อกันในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน	4.50	0.56	มากที่สุด

Graduate School/RU

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
11	ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษามีการกำหนดภาพความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน	4.42	0.61	มากที่สุด
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความผิดชอบร่วมกันต่อผลการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.36	0.63	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.43	0.60	มาก

จากตาราง 18 สภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและโครงการต่างๆที่จะจัดทำขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารการสร้างพันธะสัญญาร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนานักเรียนให้ได้มาตรฐานของสถานศึกษา	4.65	0.50	มากที่สุด

Graduate School ARU

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2	ผู้บริหารสร้างค่านิยมร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	4.63	0.50	มากที่สุด
3	ผู้บริหารการสร้างพันธะสัญญาร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.65	0.54	มากที่สุด
4	ผู้บริหารใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบาย และโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดทำขึ้น	4.69	0.48	มากที่สุด
5	ผู้บริหารกับคณะกรรมการสถานศึกษาขับเคลื่อนภาระงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.67	0.51	มากที่สุด
6	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและโครงการต่างๆที่จะจัดทำขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.72	0.47	มากที่สุด
7	ผู้บริหารปรึกษาหารือเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.65	0.57	มากที่สุด
8	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อจัดทำวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ที่มุ้งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.67	0.51	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจถึงค่านิยมและความสำคัญทางการศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา	4.66	0.50	มากที่สุด
10	ผู้บริหารสร้างเสริมค่านิยมที่มีความเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือต่อกันในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน	4.69	0.49	มากที่สุด
11	ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษามีการกำหนดภาพความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน	4.69	0.48	มากที่สุด
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความผิดชอบร่วมกันต่อผลการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.65	0.52	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.67	0.50	มากที่สุด

Graduate School ARU

จากตาราง 19 สภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน พบว่า สภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและโครงการต่างๆที่จะจัดทำขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างค่านิยมร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เท่ากับ 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50

ตาราง 20 ลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$\bar{\square}$ สภาพปัจจุบัน	$\bar{\square}$ สภาพอันพึงประสงค์	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1	ผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนานักเรียนให้ได้มาตรฐานของสถานศึกษา	4.37	4.65	0.064	4
2	ผู้บริหารสร้างค่านิยมร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	4.40	4.63	0.053	7
3	ผู้บริหารการสร้างพันธะสัญญาร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.35	4.65	0.068	1

Graduate School ARU

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$\bar{\square}$ สภาพปัจจุบัน	$\bar{\square}$ สภาพอันพึงประสงค์	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
4	ผู้บริหารใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบาย และโครงการต่างๆที่จะจัดทำขึ้น	4.49	4.69	0.045	10
5	ผู้บริหารกับคณะกรรมการสถานศึกษาขับเคลื่อนภาระงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.38	4.67	0.066	3
6	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและโครงการต่างๆที่จะจัดทำขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.51	4.72	0.047	8
7	ผู้บริหารปรึกษาหารือเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.47	4.65	0.039	12
8	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อจัดทำวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ที่มุ้งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.46	4.67	0.046	9
9	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจถึงค่านิยมและความสำคัญทางการศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา	4.39	4.66	0.061	6
10	ผู้บริหารสร้างเสริมค่านิยมที่มีความเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือ	4.50	4.69	0.041	11

Graduate School ARU

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$\bar{\square}$ สภาพปัจจุบัน	$\bar{\square}$ สภาพอันพึงประสงค์	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	ต่อกันในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน				
11	ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษามีการกำหนดภาพความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน	4.42	4.69	0.063	5
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความผิดชอบร่วมกันต่อผลการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.36	4.69	0.066	2
	เฉลี่ยรวม	4.43	4.67	0.055	

Graduate School ARU

จากตาราง 20 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน คือ 0.055 ($PNI_{Modified}$ = 0.055) รายข้อที่มีความจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารการสร้างพันธะสัญญาร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($PNI_{Modified}$ = 0.068) รองลงมา ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความผิดชอบร่วมกันต่อผลการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.066) และผู้บริหารกับคณะกรรมการสถานศึกษาขับเคลื่อนภาระงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($PNI_{Modified}$ = 0.066) ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับเป้าหมายในการดำเนินงาน	4.46	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษาในการสร้างความร่วมมือในการดำเนินงาน	4.42	0.65	มาก
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษาดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันมาพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	4.34	0.65	มาก
4	ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.65	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนคณะกรรมการสถานศึกษาให้เกิดการทำงานเป็นทีมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินกิจกรรมตลอดจนการติดตามประเมินผล	4.36	0.63	มาก
6	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทีมให้เกิดความเข้มแข็ง	4.56	0.64	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.59	0.65	มากที่สุด
8	ผู้บริหารจัดสรรเวลาให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.29	0.66	มาก
9	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.66	มาก
10	ผู้บริหารสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา สามารถทำงานร่วมกันและพาทีมให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น	4.49	0.67	มาก
11	ผู้บริหารนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของสถานศึกษามาพูดคุย แลกเปลี่ยนระหว่างกัน	4.46	0.72	มาก
12	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกัน	4.20	0.82	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.41	0.64	มาก

Graduate School ARU

จากตาราง 21 สภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกัน เท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพอันพึงประสงค์		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับเป้าหมายในการดำเนินงาน	4.69	0.49	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษาในการสร้างความร่วมมือในการดำเนินงาน	4.66	0.55	มากที่สุด
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษาดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันมาพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	4.63	0.57	มากที่สุด
4	ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.68	0.51	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสนับสนุนคณะกรรมการสถานศึกษาให้เกิดการทำงานเป็นทีมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินกิจกรรมตลอดจนการติดตามประเมินผล	4.69	0.52	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทีมให้เกิดความเข้มแข็ง	4.78	0.44	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.79	0.43	มากที่สุด

Graduate School ARU

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพอันพึงประสงค์		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
8	ผู้บริหารจัดสรรเวลาให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.62	0.54	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.66	0.53	มากที่สุด
10	ผู้บริหารสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา สามารถทำงานร่วมกันและพาทีมให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น	4.76	0.45	มากที่สุด
11	ผู้บริหารนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของสถานศึกษามาพูดคุย แลกเปลี่ยนระหว่างกัน	4.74	0.46	มากที่สุด
12	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกัน	4.65	0.55	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.69	0.51	มากที่สุด

Graduate School ARU

จากตาราง 22 สภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พบว่า สภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารจัดสรรเวลาให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เท่ากับ 4.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54

ตาราง 23 ลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$\bar{\square}$ สภาพปัจจุบัน	$\bar{\square}$ สภาพอันพึงประสงค์	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับเป้าหมายในการดำเนินงาน	4.46	4.69	0.050	10
2	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษาในการสร้างความร่วมมือในการดำเนินงาน	4.42	4.66	0.055	9
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษาดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันมาพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	4.34	4.63	0.066	5
4	ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.34	4.68	0.077	3
5	ผู้บริหารสนับสนุนคณะกรรมการสถานศึกษาให้เกิดการทำงานเป็นทีมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินกิจกรรมตลอดจนการติดตามประเมินผล	4.36	4.69	0.074	4
6	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทีมให้เกิดความเข้มแข็ง	4.56	4.78	0.049	11
7	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.59	4.79	0.042	12
8	ผู้บริหารจัดสรรเวลาให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.29	4.62	0.078	2

Graduate School ARU

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$\bar{\square}$ สภาพปัจจุบัน	$\bar{\square}$ สภาพอันพึงประสงค์	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
9	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.37	4.66	0.066	6
10	ผู้บริหารสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกันและพาทีมให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น	4.49	4.76	0.060	8
11	ผู้บริหารนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของสถานศึกษามาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน	4.46	4.74	0.063	7
12	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกัน	4.20	4.65	0.106	1
	เฉลี่ยรวม	4.41	0.51	0.065	

Graduate School ARU

จากตาราง 23 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือ 0.065 ($PNI_{Modified}$ = 0.065) รายข้อที่มีความจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.106) รองลงมา ผู้บริหารจัดสรรเวลาให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน($PNI_{Modified}$ = 0.078) และผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ = 0.077) ตามลำดับ

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.17	0.76	มาก
2	ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาจัดหากิจกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน	4.25	0.64	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิด วิธีการในการดำเนินงานเพื่อจัดให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้	4.33	0.61	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง	4.44	0.55	มาก
5	ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.44	0.55	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.52	0.57	มากที่สุด
7	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบรอบด้าน	4.47	0.57	มาก
8	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.32	0.64	มาก
9	ผู้บริหารสร้างเครื่องมือ เกณฑ์การวัดให้สอดคล้องกับวิธีการวัดผลและมีความน่าเชื่อถือ	4.28	0.71	มาก
10	ผู้บริหารมีการวัดและประเมินผลโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งทางด้านความสามารถ วิธีการเรียนรู้ และความหลากหลายทางสติปัญญา	4.44	0.57	มาก

Graduate School ARU

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
11	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.41	0.60	มาก
12	ผู้บริหารนำผลการประเมินไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปปรับปรุงแก้ไข	4.42	0.58	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.37	0.62	มาก

จากตาราง 24 สภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพอันพึงประสงค์ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Graduate School ARU

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพอันพึงประสงค์		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.56	0.65	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาจัดหากิจกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน	4.59	0.55	มากที่สุด
3	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิด วิธีการในการดำเนินงานเพื่อจัดให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้	4.65	0.50	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง	4.69	0.49	มากที่สุด
5	ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.71	0.49	มากที่สุด
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.75	0.46	มากที่สุด
7	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบรอบด้าน	4.73	0.47	มากที่สุด
8	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.69	0.51	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสร้างเครื่องมือ เกณฑ์การวัดให้สอดคล้องกับวิธีการวัดผลและมีความน่าเชื่อถือ	4.62	0.59	มากที่สุด
10	ผู้บริหารมีการวัดและประเมินผลโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งทางด้านความสามารถ วิธีการเรียนรู้ และความหลากหลายทางสติปัญญา	4.73	0.47	มากที่สุด
11	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.73	0.49	มากที่สุด
12	ผู้บริหารนำผลการประเมินไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปปรับปรุงแก้ไข	4.72	0.47	มากที่สุด

Graduate School ARU

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	สภาพอันพึงประสงค์		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	เฉลี่ยรวม	4.68	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 25 สภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า สภาพอันพึงประสงค์การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65

Graduate School ARU

ตาราง 26 ลำดับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$\bar{x}$ สภาพปัจจุบัน	$\bar{x}$ สภาพอันพึงประสงค์	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.17	4.56	0.093	1

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$\bar{\square}$ สภาพปัจจุบัน	$\bar{\square}$ สภาพอันพึงประสงค์	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
2	ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาจัดหากิจกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน	4.25	4.59	0.081	3
3	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิด วิธีการในการดำเนินงานเพื่อจัดให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้	4.33	4.65	0.073	6
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง	4.44	4.69	0.054	11
5	ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.44	4.71	0.060	9
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.52	4.75	0.051	12
7	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบรอบด้าน	4.47	4.73	0.058	10
8	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.32	4.69	0.084	2
9	ผู้บริหารสร้างเครื่องมือ เกณฑ์การวัดให้สอดคล้องกับวิธีการวัดผลและมีความน่าเชื่อถือ	4.28	4.62	0.080	4

Graduate School ARU

ข้อ	การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$\bar{\square}$ สภาพปัจจุบัน	$\bar{\square}$ สภาพอันพึงประสงค์	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
10	ผู้บริหารมีการวัดและประเมินผลโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งทางด้านความสามารถ วิธีการเรียนรู้ และความหลากหลายทางสติปัญญา	4.44	4.73	0.067	8
11	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.41	4.73	0.074	5
12	ผู้บริหารนำผลการประเมินไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปปรับปรุงแก้ไข	4.42	4.72	0.069	7
	เฉลี่ยรวม	4.37	0.51	0.070	

Graduate School ARU

จากตาราง 26 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ 0.070 ($PNI_{Modified}$ = 0.070) รายข้อที่มีความจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{Modified}$ = 0.093) รองลงมา ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.084) และผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาจัดหากิจกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.081) ตามลำดับ

ตาราง 27 ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้านในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.070	1
1.1 ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.093	1
1.2 ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	0.084	2
1.3 ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาจัดหากิจกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน	0.081	3
2. ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	0.065	2
2.1 ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกัน	0.106	1
2.2 ผู้บริหารจัดสรรเวลาให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	0.078	2
2.3 ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	0.077	3
3. ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน	0.062	3
1.1 ผู้บริหารมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่องร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น อบรม ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้	0.085	1
1.2 ผู้บริหารมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจดบันทึก เว็บไซต์	0.084	2
1.3 ผู้บริหารนำความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษามาพัฒนางานอยู่เสมอ	0.079	3

Graduate School ARU

การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
4. ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน	0.055	4
4.1 ผู้บริหารการสร้างพันธะสัญญาร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	0.068	1
4.2 ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความผิดชอบร่วมกันต่อผลการดำเนินการต่างๆของสถานศึกษา	0.066	2
4.3 ผู้บริหารกับคณะกรรมการสถานศึกษาขับเคลื่อนภาระงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้	0.066	3
5. ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.054	5
5.1 ผู้บริหารกำหนดคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	0.087	1
5.2 ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	0.071	2
5.3 ผู้บริหารกระจายอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ	0.069	3

Graduate School ARU

จากตาราง 27 ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้านในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 คือ ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน และด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 สูงสุด 3 อันดับแรก

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ในการเสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

จากการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1ในแต่ละด้านแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดของทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำผลการสัมภาษณ์มาเสนอเป็นแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งได้ผล การเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในด้านต่างๆ ดังต่อนี้

ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เมื่อนำประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 รายการแรก มาสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อหาแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ท่านมีแนวทาง/วิธีการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างไร

"ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น / ภูมิปัญญาท้องถิ่น / ปราชญ์ชาวบ้าน / จัดการเรียนการสอนในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมชุมนุม"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

" ประชุมวางแผน นำเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีให้ทราบ โดยเน้นงานบริหารวิชาการเป็นอันดับแรก โดยมีการแจ้งขอบข่ายเนื้องาน การปฏิบัติงาน การดำเนินกิจกรรม และขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาทุกครั้ง"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

Graduate School ARU

"มีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีส่วนร่วมในการเตรียมการและกำหนดมาตรการในการพัฒนาสารสนเทศเพื่อการนิเทศการศึกษา มีการสร้างเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการกำหนดนโยบายการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา มีส่วนร่วมในการการสรุปการประเมินผลการวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

"ให้คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนมีส่วนร่วมในงานบริหารวิชาการ เช่น การวางแผนพัฒนา หลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนิเทศภายใน กำหนดเกณฑ์การวัดผล ประเมินผล และส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน และบรรลุจุดมุ่งหมายตามความต้องการของชุมชน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

"มีส่วนร่วมในกระบวนการสำรวจแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

Graduate School ARU

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง/วิธีการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีรายการปฏิบัติต่อไปนี้

1. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันช่วยจัดหาภูมิปัญญาท้องถิ่น/ปราชญ์ชาวบ้านที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อนำมาให้ความรู้กับนักเรียน

3. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามาช่วยในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมชุมชน ซึ่งเป็นหนึ่งของหลักสูตรที่ช่วยให้ผู้เรียนได้นำองค์ความรู้ ทักษะจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเอง

4. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมการประชุม วางแผนและนำเสนอแผนปฏิบัติการประจำปี ที่แสดง ให้เห็นถึงภารกิจที่จะดำเนินการในปีใดปีหนึ่งที่กำหนด ที่จะนำมาพัฒนาผู้เรียน

5. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการการสรุปการประเมินผลการวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

7. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาช่วยส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน และบรรลุจุดมุ่งหมายตามความต้องการของชุมชน

2. ท่านมีแนวทาง/วิธีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน อย่างไร

"นำประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดกับผู้เรียนด้านต่าง ๆ เข้าที่ประชุม เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

" ทำการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่า หากมีเหตุจำเป็น โดยยึดมติในที่ประชุม"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

"คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดระบบการปกครอง ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาให้ความเห็นชอบการกำหนดประเด็นเกณฑ์ความสำเร็จ การกำกับติดตามผู้เรียน ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

"คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วม ให้คำปรึกษา แนะนำและสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นผู้ประสานงานระหว่างสถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ ระดมความร่วมมือในชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษา"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

"เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับทราบบริบทของสถานศึกษาสภาพปัญหาความต้องการ รวมทั้งควรระบุบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาตามแผนให้ชัดเจนและควรมีการนัดหมายในเรื่องการประชุมให้มากขึ้น ชี้แจงให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบถึงวิธีการส่งเสริม

Graduate School ARU

สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน นอกจากนี้เมื่อโรงเรียนมีปัญหาหรือต้องการความคิดเห็นควรเรียกคณะกรรมการสถานศึกษามาประชุมทุกครั้งเพื่อแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง/วิธีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน มีรายการปฏิบัติต่อไปนี้

1. ผู้บริหารนำประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดกับผู้เรียนด้านต่าง ๆ เข้าที่ประชุม เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่า หากมีเหตุจำเป็น โดยยึดมติในที่ประชุม

2. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดระบบการปกครอง ดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนเป็นผู้ประสานงานระหว่างสถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ ระดมความร่วมมือในชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษา

Graduate School ARU

3. ท่านมีแนวทาง/วิธีการ จัดหากิจกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา อย่างไร

“ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะกับบริบทท้องถิ่น สนับสนุนวิทยากรภายนอก และสนับสนุนวัสดุ งบประมาณสำหรับการจัดการเรียนการสอน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“ ในการแผนปฏิบัติการประจำปี คณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบในการสนับสนุนช่วยเหลือ โดยการการจัดการเรียนการสอนจะดำเนินงานโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“การจัดกิจกรรมหรือหาแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการศึกษาในสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบริบทของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน โรงเรียนจึงต้องขอความคิดเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

"เนื่องมาจากคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมดำเนินการจัดทำแผนงบประมาณของสถานศึกษา จัดสรรการใช้งบประมาณที่ได้รับของสถานศึกษา ระดมทรัพยากรจัดหางบประมาณมาสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

"การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของชุมชน ท้องถิ่น และบริบทโดยรอบสถานศึกษา และการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการและให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง/วิธีการ จัดหากิจกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา มีรายการปฏิบัติต่อไปนี้

1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะกับบริบทท้องถิ่น

2. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนช่วยสนับสนุนวิทยากรภายนอก และสนับสนุนวัสดุ งบประมาณสำหรับการจัดการเรียนการสอน

3. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมดำเนินการจัดทำแผนงบประมาณของสถานศึกษา จัดสรรการใช้งบประมาณที่ได้รับของสถานศึกษา ระดม ทรัพยากรจัดหางบประมาณมาสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ผู้เรียน

4. ผู้บริหารขอข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของชุมชน ท้องถิ่น และบริบทโดยรอบสถานศึกษา และขอความสนับสนุนให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ร่วมจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สรุปผลการสัมภาษณ์จากประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 รายการแรก ด้านการมีส่วนร่วม กำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา เช่น กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมชุมชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

Graduate School ARU

ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้นำองค์ความรู้ ทักษะจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเอง

2. ผู้บริหารนำประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดกับผู้เรียนด้านต่าง ๆ เข้าที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่า หากมีเหตุจำเป็น โดยยึดมติในที่ประชุม

3. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมดำเนินการจัดสรรการใช้งบประมาณที่ได้รับของสถานศึกษา ระดมทรัพยากรสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

4. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนช่วยสนับสนุนวิทยากรภายนอก เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น / ปราชญ์ชาวบ้าน และสนับสนุนวัสดุ งบประมาณสำหรับการจัดการเรียนการสอน

ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

เมื่อนำประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 รายการแรก มาสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อหาแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ท่านมีแนวทาง/วิธีการ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกันร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา อย่างไร

"มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเสนอจุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียน เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมเสนอแนวทางต่อยอดความเป็นเลิศ และการปรับปรุงจุดด้อย"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

" ประชุม วางแผน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

"การจัดการของสถานศึกษา โรงเรียนมีการจัดประชุม ปรึกษาเสนอแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

Graduate School ARU

"จัดในวันสำคัญต่าง ๆ ที่เชิญคณะกรรมการสถานศึกษามาร่วมแสดงความยินดีต่อผลสำเร็จของโรงเรียน จัดให้มีการเยี่ยมชมนิทรรศการที่จัดขึ้นภายในโรงเรียน มีการจัดศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

"มีการประชุม และเข้าร่วมกิจกรรมตามที่สถานศึกษากำหนด เพื่อเป็นการขอแนวทางการพัฒนา และรับรู้ผลสำเร็จร่วมกัน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง/วิธีการ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกันร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา มีรายการปฏิบัติต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอจุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียน

2. ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมประชุม วางแผน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

3. ผู้บริหารเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมแสดงความยินดีต่อผลสำเร็จของโรงเรียน เยี่ยมชมนิทรรศการที่จัดขึ้น และจัดศึกษาดูงาน เพื่อนำผลมาแลกแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสนอแนวทางต่อยอดความเป็นเลิศ

2. ท่านมีแนวทาง/วิธีการ จัดสรรเวลาให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อย่างไร

"กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง และอาจมีเพิ่มเติมตามวาะโอกาส นอกจากนี้ให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น กิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ กิจกรรม Open House และอื่น ๆ"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

" ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง หรือ 2 ครั้งต่อปีการศึกษา"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

"จัดการประชุมเสนอแผนการดำเนินงานทุกต้นปีการศึกษา และมีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานโรงเรียน เมื่อสิ้นปีการศึกษา"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

Graduate School ARU

"การจัดประชุมประจำเดือน และตามวาระโอกาสต่าง ๆ เช่น วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การประชุมผู้ปกครอง"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

"ดำเนินการจัดการประชุมร่วมกัน เพื่อร่วมกันดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง/วิธีการ จัดสรรเวลาให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีรายการปฏิบัติต่อไปนี้

1. กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง และอาจมีเพิ่มเติมตามวาระโอกาส

2. ผู้บริหารเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาได้มาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น กิจกรรมวันสำคัญของชาติ วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา พระมหากษัตริย์ กิจกรรม Open House ประชุมผู้ปกครองและอื่น ๆ

3. ท่านมีแนวทาง/วิธีการ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อย่างไร

"จัดประชุมตามวาระ และโอกาส และเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

" โรงเรียนให้ความสำคัญ โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนเป็นอันดับแรก โดยมีการประชุมอย่างต่อเนื่องผ่าน Line Application เพื่อให้งานต่อเนื่อง รวดเร็ว"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

"ให้ความสำคัญทุกครั้ง มีการปรึกษา ขอความคิดเห็นกับคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมกับชุมชนสม่ำเสมอ"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

" ในการดำเนินงานบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมภายในสถานศึกษา และร่วมกัน

Graduate School ARU

ประเมินผล มีการขอความช่วยเหลือในด้านการสนับสนุน ส่งเสริมทรัพยากร และร่วมกันแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งการทำงานจะครอบคลุมภาระงาน 4 ด้าน

1. ด้านบริหารงานวิชาการ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาช่วยเหลือในด้านการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพสูงสุดกู้เรียน และให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา

2. ด้านงบประมาณ มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรตลอดจนแสดงวิธีการได้มาของทรัพยากร

3. ด้านงบประมาณ มีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาและการปรับปรุง

4. ด้านบริงานทั่วไป มีส่วนช่วยสนับสนุนการบริงานให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

"ให้คณะกรรมการสถานศึกษา รับรู้ความก้าวหน้า หรือครู บุคลากร นักเรียน หรือผู้ปกครองมีปัญหาเกิดขึ้น ควรให้เขาเข้ามามีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหา เพราะคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจบริบทของชุมชนมากที่สุด"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง/วิธีการ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีรายการปฏิบัติต่อไปนี้

1. ผู้บริหารเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาประชุมตามวาระ และโอกาส และร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน

2. ผู้บริหารขอคำปรึกษา ความคิดเห็นกับคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมกับชุมชนสม่ำเสมอ

3. ผู้บริหารติดต่อหรือขอความคิดเห็นกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผ่าน Line Application เพื่อให้งานต่อเนื่อง รวดเร็ว

4. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมงาน 4 ฝ่าย ตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมภายในสถานศึกษา และร่วมกันประเมินผล

ดังนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สรุปผลการสัมภาษณ์จากประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 รายการแรก ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

Graduate School MRU

1. ผู้บริหารมีการจัดประชุมตามวาระ และโอกาส มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยประชุมเสนอแผนการดำเนินงานทุกต้นปีการศึกษา และมีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานโรงเรียนเมื่อสิ้นปีการศึกษา

2. ผู้บริหารเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาได้มาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารมีการติดต่อหรือขอความคิดเห็นกับคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผ่านแอพลิเคชั่น เพื่อความรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์

4. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมงาน 4 ฝ่าย ตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมภายในสถานศึกษา และร่วมกันประเมินผล

ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน

เมื่อนำประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 รายการแรก มาสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อหาแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ท่านมีแนวทาง/วิธีการ สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น อบรม ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างไร

"จัดประชุม / ส่งเอกสารประชาสัมพันธ์โรงเรียน / ส่งแหล่งความรู้ออนไลน์ ผลงานที่ปฏิบัติติเป็นเลิศของสถานศึกษาต่าง ๆ ให้ได้รับรู้และเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

" ประชุมแจ้ง / รายงานผลการศึกษา และมีการจัดศึกษาดูงานร่วมกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำผลมาต่อยอดพัฒนาโรงเรียน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

"มีการอบรม การประชุมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ มีการประชุมแลกเปลี่ยน ระดมความคิดเห็นร่วมกัน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

"ควรมีการจัดประชุม อบรม สัมมนาถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการบริหารงาน

Graduate School ARU

ด้านต่างๆ อีกทั้งควรมีการจัดประชุมหรือจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งจัดให้มีการศึกษาดูงานให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ได้รับประสบการณ์และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“การสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการติดต่อสื่อสารกันอยู่สม่ำเสมอเพื่อเป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจ และลงความเห็นร่วมกัน โดยวิธีการที่ควรใช้ คือให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีการพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอ เช่น การเข้าร่วมโครงการของชุมชน มีส่วนในการรับรู้ข้อมูล การให้คำปรึกษา และตัดสินใจ และการติดต่ออย่างไม่เป็นพิธีการก็เป็นอีกวิธีหนึ่ง เนื่องจากบางครั้งการติดต่ออย่างเป็นทางการจะทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า เกิดผลเสีย ดังนั้นการติดต่ออย่างไม่เป็นทางการจึงช่วยได้มาก”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง/วิธีการ สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น อบรม ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีรายการปฏิบัติต่อไปนี้

1. ผู้บริหารจัดประชุม ศึกษาดูงานหรือจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

2. ผู้บริหารติดต่อสื่อสารกับคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่สม่ำเสมอเพื่อเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจ และลงความเห็นร่วมกัน เช่น ส่งเอกสารประชาสัมพันธ์โรงเรียน / ส่งแหล่งความรู้ออนไลน์ ผลงานที่ปฏิบัติติเป็นเลิศของสถานศึกษาต่าง ๆ ให้ได้รับรู้และเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน

3. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ เช่น การเข้าร่วมโครงการของชุมชน มีส่วนในการรับรู้ข้อมูล การให้คำปรึกษา และตัดสินใจ

4. ผู้บริหารมีการติดต่ออย่างไม่เป็นพิธีการกับคณะกรรมการสถานศึกษา ทำให้มีความรวดเร็ว

2. ท่านมีแนวทาง/วิธีการ จัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น การจดบันทึก เว็บไซต์ อย่างไร

“บันทึกตามวาระการประชุม”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

Graduate School ARU

“ จดบันทึกทุกครั้งที่มีการประชุม ชี้แจงเรื่องต่าง ๆ หากว่ามีเรื่องเร่งด่วนแจ้งทางแอพลิเคชั่นไลน์ หรือการทำจดหมายข่าว หนังสือ วารสาร และเอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อเสนอข้อมูล เช่น แผนงานนโยบายของโรงเรียน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“แนวทางในการจัดเก็บองค์ความรู้ มีการจัดทำลงเว็บไซต์และผ่านเฟสบุ๊ค เพจของโรงเรียน มีส่วนช่วยในการประชาสัมพันธ์อีกด้วย”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“นำข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำการจดบันทึกตามวาระประชุมและนำขึ้นเว็บไซต์โรงเรียน เช่น การลงมติในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการ นโยบาย หลักสูตรสถานศึกษา การช่วยเหลือ สนับสนุนทรัพยากร และการตรวจสอบความโปร่งใส ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“มีการจัดเก็บองค์ความรู้และเสนอข้อมูลผ่านแอพลิเคชั่น ไลน์ เฟสบุ๊คและการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ และทำการจดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถสะท้อนผลและตรวจสอบได้”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง/วิธีการ จัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น การจดบันทึก เว็บไซต์ มีรายการปฏิบัติต่อไปนี้

1. ผู้บริหารจดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรณ์ทุกครั้งตามวาระการประชุม

2. ผู้บริหารทำจดหมายข่าว หนังสือ วารสาร และเอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อเสนอข้อมูลของโรงเรียน

3. ผู้บริหารพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการทางแอพลิเคชั่น เช่น Line

4. ผู้บริหารสร้างสื่อออนไลน์ เช่น เฟสบุ๊ค เว็บไซต์ เพื่อประชาสัมพันธ์ และเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถสะท้อนผลและตรวจสอบได้

3. ท่านมีแนวทาง/วิธีการ นำความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษามาพัฒนางานอยู่เสมอ อย่างไร

“ส่งแหล่งความรู้ตามเว็บไซต์ต่าง ๆ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้ศึกษาเรียนรู้”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

Graduate School ARU

"ในคราวประชุมจะขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาทุกครั้ง โดยมติในที่ประชุมจะมีการเสนอความคิดเห็น ความเห็นชอบ และแนวทางในการแก้ไขทุกครั้ง"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

"นำข้อคิดเห็น แนวทางวิธีการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน มาพัฒนาสถานศึกษา มีการรายงานให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

"เมื่อเกิดปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ จะขอความคิดเห็นหรือขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ มาช่วยแก้ไข และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา นำความรู้ ทักษะวิธีการใหม่ ๆ มาต่อยอดพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดพัฒนามากยิ่งขึ้น"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

"รับฟังความคิดเห็น และวิธีการปรับปรุงสถานศึกษาเข้ามาพัฒนาให้ดีขึ้น"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง/วิธีการนำความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษามาพัฒนางานอยู่เสมอ มีรายการปฏิบัติต่อไปนี้

1. ผู้บริหารนำข้อมูล แหล่งความรู้ตามเว็บไซต์ต่าง ๆ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้ศึกษาเรียนรู้

2. ผู้บริหารขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษา ในการเสนอความคิดเห็น ความเห็นชอบ และแนวทางในการแก้ไขโดยใช้มติในที่ประชุม

3. ผู้บริหารนำข้อคิดเห็น แนวทางวิธีการบริหารงาน ความต้องการของชุมชนเข้ามาพัฒนางานสถานศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์สรุปผลการสัมภาษณ์จากประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 รายการแรก ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารจัดประชุม ศึกษาดูงานหรือจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษา

Graduate School ARU

2. ผู้บริหารติดต่อสื่อสารกับคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่สม่ำเสมอเพื่อเป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจ และลงความเห็นร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น เว็บไซต์โรงเรียน ไลน์ เฟสบุ๊ค

3. ผู้บริหารทำจดหมายข่าว หนังสือ วารสาร และเอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อเสนอข้อมูลของโรงเรียน

4. ผู้บริหารขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษา ในการเสนอความคิดเห็น ความเห็นชอบ และแนวทางในการแก้ไขโดยใช้มติในที่ประชุม

ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

เมื่อนำประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 รายการแรก มาสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อหาแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ท่านมีแนวทาง/วิธีการ สร้างพันธะสัญญาร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไร

"ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การประกาศค่าเป้าหมายร่วมกัน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

"เป็นการใช้บทบาทและหน้าที่ที่ระบุลงในแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

"มีการประชุมแลกเปลี่ยนแนวคิด การประกาศนโยบายในการบริหารต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และบริหารโรงเรียนมุ่งผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแต่ละปีการศึกษา ตามนโยบายที่ประกาศไว้"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

"สร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาโดยการประสาน หน่วยงาน องค์กรเครือข่าย สร้างพันธะสัญญาร่วมกัน บริหารจัดการเครือข่าย พัฒนาและรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

Graduate School ARU

"ทำความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารต้องติดตาม ประสานงานกับคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่เสมอ เสริมสร้างความเป็นเจ้าของ และกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง/วิธีการ สร้างพันธะสัญญาร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีรายการปฏิบัติต่อไปนี้

1. ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดเป้าหมายในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ผู้บริหารระบุบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีความชัดเจน

3. ผู้บริหารประชุมแลกเปลี่ยนแนวคิด ประกาศนโยบายในการบริหารต่อคณะกรรมการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแต่ละปีการศึกษา

4. ผู้บริหารสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาโดยการประสาน หน่วยงาน องค์กร เครือข่าย ในการบริหารจัดการ

5. ผู้บริหารเสริมสร้างความเป็นเจ้าของ และกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา

Graduate School ARU

2. ท่านมีแนวทาง/วิธีการ สนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความผิดชอบร่วมกันต่อผลการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา อย่างไร

"ให้คณะกรรมการสถานศึกษาศึกษาบทบาท หน้าที่ ตามคู่มือการดำเนินงาน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

"ในคราวประชุมทุกครั้ง มติที่ประชุมเห็นชอบทุกครั้ง"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

"มีการประชาสัมพันธ์ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนทุกงาน ขอความร่วมมือการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

"ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ภาระงานของคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ประชาชนช่วยตรวจสอบการทำหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

อีกส่วนหนึ่ง รวมทั้งควรมีการเรียกประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาทุกครั้งที่ต้องมีการออกระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการออกระเบียบข้อบังคับและควรส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบทางราชการด้วยควรจัดทำนโยบายให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้ไปศึกษาทำความเข้าใจก่อนที่จะขอความเห็นและข้อเสนอแนะและเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“ควรจัดทำนโยบายให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้ไปศึกษาทำความเข้าใจก่อนที่จะขอความเห็นและข้อเสนอแนะและเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่นอกจากนี้คณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีความเสียสละเพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดกับส่วนรวมและควรเข้ามานิเทศหรือติดตามผลประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง/วิธีการ สนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความผิดชอบร่วมกันต่อผลการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีรายการปฏิบัติต่อไปนี้

1. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ภาระงานของคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ประชาชนช่วยตรวจสอบการทำหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

2. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบทางราชการด้วยควรจัดทำนโยบายให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้ไปศึกษาทำความเข้าใจก่อนที่จะขอความเห็นและข้อเสนอแนะ

3. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาส่วนร่วมและเข้ามานิเทศหรือติดตามผลประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. ท่านมีแนวทาง/วิธีการ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขับเคลื่อนภาระงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไร

“ให้คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันระดมทุนทั้งที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

Graduate School ARU

"ประชุมแลกเปลี่ยน แบ่งงาน ตามที่คราวประชุมชี้แจง พร้อมสรุป นำผลมาชี้แจงประชุมครั้งต่อไป"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

"ให้ความมีน้ำใจ ความจริงใจต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสถานศึกษาในโอกาสวันสำคัญ เช่น วันปีใหม่ ร่วมงานของชุมชน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

"มุ่งส่งเสริมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดการบริหารที่คล่องตัว บรรลุผลตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้ และยังให้ความสำคัญของการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

"ควรวางแผนกำหนดเวลาและกรอบการทำงานของสถานศึกษาให้ชัดเจน เหมาะสมกับช่วงเวลาของคณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและมีการวางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรพิจารณากำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการสถานศึกษาโดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานด้วย"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง/วิธีการ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขับเคลื่อนภาระงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีรายการปฏิบัติต่อไปนี้

1. ผู้บริหารประชุมแลกเปลี่ยน แบ่งงาน ประชุมชี้แจง พร้อมทั้งสรุป และนำผลมาชี้แจงประชุมครั้งต่อไป

2. ผู้บริหารแสดงความจริงใจต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสถานศึกษา

3. ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ แก่คณะกรรมการสถานศึกษา

4. ผู้บริหารกำหนดเวลาและกรอบการทำงานของสถานศึกษาให้ชัดเจน เหมาะสมกับช่วงเวลาของคณะกรรมการสถานศึกษา

Graduate School ARU

5. ผู้บริหารจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและมีการวางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์สรุปผลการสัมภาษณ์จากประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 รายการแรก ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

1. ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดเป้าหมายในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ผู้บริหารระบุบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีความชัดเจน

3. ผู้บริหารเสริมสร้างความเป็นเจ้าของ และกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันกันคณะกรรมการสถานศึกษา

4. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบทางราชการด้วยควรจัดทำนโยบายให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้ไปศึกษาทำความเข้าใจก่อนที่จะขอความเห็นและข้อเสนอแนะ

5. ผู้บริหารกำหนดเวลาและกรอบการทำงานของสถานศึกษาให้ชัดเจน เหมาะสมกับช่วงเวลาของคณะกรรมการสถานศึกษา

6. ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกำหนดแนวทางในการออกระเบียบข้อบังคับร่วมกัน

Graduate School ABU

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เมื่อนำประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 รายการแรก มาสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อหาแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ท่านมีแนวทาง/วิธีการ ในการกำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน อย่างไร

"ให้ดำเนินงานตามคู่มือคณะกรรมการสถานศึกษา"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

"ชี้แจงในคราวประชุมทุกครั้งอย่างชัดเจน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

"มีการประชาสัมพันธ์ แจ้งให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ พร้อมทั้งชี้แจงขอความคิดเห็นการมีส่วนร่วมผ่านการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาทุกครั้ง"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

"ผู้บริหารควรเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาทุกคนร่วมคิด ร่วมวางแผนและกำหนดนโยบายให้แสดงความคิดเห็น แล้วขอมติจากคณะกรรมการที่เข้าร่วมประชุม เพื่อประกอบการตัดสินใจร่วมกันและรับผิดชอบต่อผลที่ได้รับร่วมกัน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

"มีการจัดทำผังการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ว่าแต่ละบุคคลมีความสามารถหรือทักษะในเรื่องใด ประสบการณ์ทำงานเป็นอย่างไร สอง มีการจัดระเบียบงาน เพื่อเป็นเครื่องช่วยในการแบ่งงาน ขจัดงานซ้ำซ้อน และเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน สามให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและกลั่นกรองงาน มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษามาจากบุคคลหลายฝ่าย"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง/วิธีการ ในการกำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีรายการปฏิบัติต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ แจ้งให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ พร้อมทั้งชี้แจงขอความคิดเห็นการมีส่วนร่วมผ่านการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาทุกครั้ง

2. ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมคิด ร่วมวางแผนและกำหนดนโยบายให้แสดงความคิดเห็น แล้วขอมติจากคณะกรรมการที่เข้าร่วมประชุม เพื่อประกอบการตัดสินใจร่วมกัน และรับผิดชอบต่อผลที่ได้รับร่วมกัน

3. ผู้บริหารจัดระเบียบงาน ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ว่าแต่ละบุคคลมีความสามารถหรือทักษะในเรื่องใด ประสบการณ์ทำงานเป็นอย่างไร เพื่อเป็นเครื่องช่วยในการแบ่งงาน ขจัดงานซ้ำซ้อน และเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและกลั่นกรองงาน มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ

Graduate School ARU

2. ท่านมีแนวทาง/วิธีการ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา อย่างไร

"ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

"ให้ความเคารพ ให้ความสำคัญ โดยเชิญทุกท่านเข้าร่วมประชุมกรรมการสถานศึกษาทุกครั้ง"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

"มีการเชิญคณะกรรมากรสถานศึกษาในการประชุมผู้ปกครอง การประชุมในวาระต่างๆของโรงเรียน เพื่อเสนอแนวทาง ข้อคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

" ข้อแรก ต้องสร้างสัมพันธ์อันดี เช่น เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และบริการชุมชนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา สอง ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ใช้หลักประชาธิปไตยในการลงมติ สามปฏิบัติตนต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม ไม่ทำตัวให้รู้สึกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ควบคุม สั่งการ สี่ผู้บริหารควรหมั่นตรวจสอบความเข้าใจ และแก้ปัญหาเพื่อลดความขัดแย่งไม่ให้ลุกลาม"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

" การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี คือ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น กิจกรรมทางศาสนา เช่น แห่เทียนพรรษา งานประจำปี ร่วมงานของชาวบ้าน เช่น งานบวช งานสมรส งานศพ โดยให้ความรู้และบริการทางวิชาการ เช่น การรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด การฝึกทักษะและอาชีพ การใช้สถานที่และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน โดยนำนักเรียนออกมาเรียนรู้กับครูภูมิปัญญา ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีและสร้างความเข้าใจร่วมกันได้อีกทางหนึ่ง"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง/วิธีการ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา มีรายการปฏิบัติต่อไปนี้

1. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาให้เป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาสถานศึกษา โดยการเชิญเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ

Graduate School ARU

2. ผู้บริหารเคารพ ให้ความสำคัญ โดยเชิญทุกท่านเข้าร่วมประชุมกรรมการสถานศึกษาทุกครั้ง

3. ผู้บริหารให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ใช้หลักประชาธิปไตยในการลงมติ

4. ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม ไม่ทำตัวให้รู้สึกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ควบคุม สั่งการ

5. ผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น กิจกรรมทางศาสนา ร่วมงานของชาวบ้าน เป็นต้น

3. ท่านมีแนวทาง/วิธีการ กระจายอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างไร

"ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนนอกเหนือจากนโยบายสำคัญของ สพฐ และ สพป. มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบาย"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

"คณะกรรมการสถานศึกษามาจากหน่วยหน่วยงาน เป็นตัวแทนจากทุกภาคส่วน จึงแบ่งงานตามความสามารถ ความถนัดและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

"การประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือในกิจกรรมของโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ การจัดทำแผนการประเมินสถานศึกษา ขอให้มีส่วนร่วมงานต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น วันเด็ก วันแม่"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

"มีการกระจายอำนาจให้คณะกรรมการศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา ด้านวิชาการ ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรแกนกลางและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร เช่น สื่อการเรียนการสอน ช่วยดูสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ด้านงบประมาณ มีส่วนร่วมในการจัดการรายได้ทรัพย์สินของสถานศึกษาให้ถูกต้องตามระเบียบ ด้านบริหารบุคคล ช่วยกันสอดส่องดูแลการประพฤติ การปฏิบัติตน ทำความเข้าใจบุคคลร่วมกัน เพื่อลดความขัดแย้ง และด้านทั่วไป มีส่วนร่วมในการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง การแจ้งข่าวสารประชาสัมพันธ์กับชุมชน"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

Graduate School ARU

"ยึดหลักการกระจายอำนาจที่ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมได้ เช่น ให้มีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ มีบทบาทในการประเมินผลหลังทำกิจกรรม ร่วมดูแลอาคารสถานที่ และปรับปรุง ซ่อมแซม ร่วมจัดหาวิทยากร ภูมิปัญญาชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เช่น ครูพระทางศาสนา ปราชญ์ชาวบ้านด้านดนตรี"

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง/วิธีการ กระจายอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มีรายการปฏิบัติต่อไปนี้

1. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนนอกเหนือจากนโยบายสำคัญ ของ สพฐ และ สพป.

2. ผู้บริหารแบ่งงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาตามความสามารถ ความถนัดและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือในกิจกรรมของโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ

4. ผู้บริหารกระจายอำนาจให้คณะกรรมการศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์สรุปผลการสัมภาษณ์จากประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 รายการแรก สามารถสรุปได้ว่าด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมคิด ร่วมวางแผนและกำหนดนโยบายให้แสดงความคิดเห็น และใช้หลักประชาธิปไตยในการลงมติ

2. ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาชัดเจน เพื่อให้การทำงานเกิดความราบรื่น ไม่ซ้ำซ้อน

3. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่ายของสถานศึกษา รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและกลั่นกรองงาน และมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ

4. ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม ไม่ทำตัวให้รู้สึกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ควบคุม สั่งการ

5. ผู้บริหารให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา นำข้อคิดเห็นหรือคำปรึกษามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา

Graduate School ARU

แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน	ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน	ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
1. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา เช่น กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมชุมชนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้นำองค์ความรู้ทักษะจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเอง 2. ผู้บริหารนำประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับปัญหาเกิดกับผู้เรียนด้าน	1. ผู้บริหารมีการจัดประชุมตามวาระ และโอกาส มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยประชุมเสนอแผนการดำเนินงานทุกต้นปีการศึกษา และมีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานโรงเรียนเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2. ผู้บริหารเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาได้มาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อมีส่วนร่วมในการดำเนิน	1. ผู้บริหารจัดประชุม ศึกษาดูงานหรือจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษา 2. ผู้บริหารติดต่อสื่อสารกับคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่สม่ำเสมอเพื่อเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจ และลงความเห็นร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น เว็บไซต์โรงเรียน ไลน์ เฟสบุ๊ค	1. ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดเป้าหมายในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2. ผู้บริหารระบุบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีความชัดเจน 3. ผู้บริหารเสริมสร้างความเป็นเจ้าของ และกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันกันคณะกรรมการสถานศึกษา	1. ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมคิด ร่วมวางแผนและกำหนดนโยบายให้แสดงความคิดเห็น และใช้หลักประชาธิปไตยในการลงมติ 2. ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาชัดเจนเพื่อให้การทำงานเกิดความราบรื่นไม่ซ้ำซ้อน 3. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่ายของ

ภาพประกอบ 2 แสดงแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัด สพป.ลพบุรี 1

Graduate School ARU

ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน	ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน	ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
ต่าง ๆ เข้าที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่า หากมีเหตุจำเป็น โดยยึดมติในที่ประชุม 3. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมดำเนินการจัดสรรการใช้งบประมาณที่ได้รับของสถานศึกษา ระดมทรัพยากรสนับสนุนสถานศึกษาเพื่อใช้ในการดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน	งานของสถานศึกษา 3. ผู้บริหารมีการติดต่อหรือขอความคิดเห็นกับคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผ่านแอพลิเคชั่น เพื่อความรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ 4. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมงาน 4 ฝ่าย ตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมภายในสถานศึกษา และร่วมกันประเมินผล	3. ผู้บริหารทำจดหมายข่าว หนังสือ วารสาร และเอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อเสนอข้อมูลของโรงเรียน 4. ผู้บริหารขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษา ในการเสนอความคิดเห็น ความเห็นชอบ และแนวทางในการแก้ไขโดยใช้มติในที่ประชุม	4. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบทางราชการด้วยควรจัดทำนโยบายให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้ไปศึกษาทำความเข้าใจก่อนที่จะขอความเห็นและข้อเสนอแนะ 5. ผู้บริหารกำหนดเวลาและกรอบการทำงานของสถานศึกษาให้ชัดเจน เหมาะสมกับช่วงเวลาของคณะกรรมการสถานศึกษา 6. ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกำหนดแนวทางในการออกระเบียบข้อบังคับร่วมกัน	สถานศึกษารวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและกลั่นกรองงาน และมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ 4. ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม ไม่ทำตัวให้รู้สึกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ควบคุมสั่งการ 5. ผู้บริหารให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา นำข้อคิดเห็น หรือคำปรึกษามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา

ภาพประกอบ 2 (ต่อ)

Graduate School PBU

ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน	ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน	ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนช่วยสนับสนุนวิทยากรภายนอก เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น / ปราชญ์ชาวบ้าน และสนับสนุนวัสดุ งบประมาณสำหรับการจัดการเรียนการสอน				

Graduate School ARU

ภาพประกอบ 2 (ต่อ)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 2) เพื่อเสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย โดยสามารถวิเคราะห์เป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งสิ้นจำนวน 124 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ และขั้นตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index) ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

Graduate School ARU

1. ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวม คือ 0.061 ($PNI_{Modified}$ = 0.061) ด้านที่มีความจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{Modified}$ = 0.070) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ = 0.065) ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.061) ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.055) ตามลำดับ และด้านที่มีความจำเป็นต่ำที่สุด คือด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($PNI_{Modified}$ = 0.054)

1.1 ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ 0.054 ต่ำเป็นอันดับสุดท้ายจากทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ารายข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารกำหนดคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน รองลงมา คือผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และผู้บริหารกระจายอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามลำดับ

1.2 ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน คือ 0.062 เป็นอันดับที่ 3 จากทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ารายข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ผู้บริหารมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น อบรม ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รองลงมา ผู้บริหารมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจดบันทึก เว็บไซต์ และผู้บริหารนำความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษามาพัฒนางานอยู่เสมอ ตามลำดับ

1.3 ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน คือ 0.055 เป็นอันดับที่ 4 จากทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ารายข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ผู้บริหารการสร้างพันธะสัญญาร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รองลงมา ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความผิดชอบร่วมกันต่อผลการ

Graduate School ARU

ดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา และผู้บริหารกับคณะกรรมการสถานศึกษาขับเคลื่อนภาระงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามลำดับ

1.4 ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือ 0.065 เป็นอันดับที่ 2 จากทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ารายข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกัน รองลงมา ผู้บริหารจัดสรรเวลาให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

1.5 ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ 0.070 เป็นอันดับ 1 จากทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ารายข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาจัดหากิจกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางการการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 4 แนวทาง ดังนี้

1.1 ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา เช่น กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมชุมชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้นำองค์ความรู้ ทักษะจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเอง

Graduate School ARU

1.2 ผู้บริหารนำประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดกับผู้เรียนด้านต่าง ๆ เข้าที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่า หากมีเหตุจำเป็น โดยยึดมติในที่ประชุม

1.3 ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมดำเนินการจัดสรรการใช้งบประมาณที่ได้รับของสถานศึกษา ระดม ทรัพยากรสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

1.4 ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนช่วยสนับสนุนวิทยากรภายนอก เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น / ปราชญ์ชาวบ้าน และสนับสนุนวัสดุ งบประมาณสำหรับการจัดการเรียนการสอน

2. แนวทางการการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มี 4 แนวทาง ดังนี้

2.1 ผู้บริหารมีการจัดประชุมตามวาระ และโอกาส มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยประชุมเสนอแผนการดำเนินงานทุกต้นปีการศึกษา และมีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานโรงเรียนเมื่อสิ้นปีการศึกษา

2.2 ผู้บริหารเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาได้มาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.3 ผู้บริหารมีการติดต่อหรือขอความคิดเห็นกับคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผ่านแอพลิเคชั่น เพื่อความรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์

2.4 ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมงาน 4 ฝ่าย ตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมภายในสถานศึกษา และร่วมกันประเมินผล

3. แนวทางการการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน มี 4 แนวทาง ดังนี้

3.1 ผู้บริหารจัดประชุม ศึกษาดูงานหรือจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษา

3.2 ผู้บริหารติดต่อสื่อสารกับคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่สม่ำเสมอเพื่อเป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจ และลงความเห็นร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น เว็บไซต์โรงเรียน ไลน์ เฟสบุ๊ค

3.3 ผู้บริหารทำจดหมายข่าว หนังสือ วารสาร และเอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อเสนอข้อมูลของโรงเรียน

Graduate School ARU

3.4 ผู้บริหารขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษา ในการเสนอความคิดเห็น ความเห็นชอบ และแนวทางในการแก้ไขโดยใช้มติในที่ประชุม

4. แนวทางการการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์และค่านิยม มี 6 แนวทาง ดังนี้

4.1 ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดเป้าหมายในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.2 ผู้บริหารระบุบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีความชัดเจน

4.3 ผู้บริหารเสริมสร้างความเป็นเจ้าของ และกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันกันคณะกรรมการสถานศึกษา

4.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบทางราชการด้วยควรจัดทำนโยบายให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้ไปศึกษาทำความเข้าใจก่อนที่จะขอความเห็นและข้อเสนอแนะ

4.5 ผู้บริหารกำหนดเวลาและกรอบการทำงานของสถานศึกษาให้ชัดเจน เหมาะสมกับช่วงเวลาของคณะกรรมการสถานศึกษา

4.6 ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกำหนดแนวทางในการออกระเบียบข้อบังคับร่วมกัน

5. แนวทางการการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มี 5 แนวทาง ดังนี้

5.1 ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมคิด ร่วมวางแผนและกำหนดนโยบายให้แสดงความคิดเห็น และใช้หลักประชาธิปไตยในการลงมติ

5.2 ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาชัดเจน เพื่อให้การทำงานเกิดความราบรื่น ไม่ซ้ำซ้อน

5.3 ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่ายของสถานศึกษา รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและกลั่นกรองงาน และมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ

5.4 ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม ไม่ทำตัวให้รู้สึกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ควบคุม สั่งการ

5.5 ผู้บริหารให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา นำข้อคิดเห็น หรือคำปรึกษามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา

Graduate School ARU

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่าค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวม คือ 0.061 ด้านที่มีความจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน ตามลำดับ และด้านที่มีความจำเป็นต่ำที่สุด คือด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยเรียงลำดับจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 จากการวิจัยพบว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับที่ 1 พบว่ารายข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาจัดหากิจกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงเน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และได้มีการนำเอาองค์คณะบุคคลจากภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการกำกับ ดูแล และติดตามประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 13 -16) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นองค์คณะที่ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น ให้ข้อเสนอแนะและส่งเสริม สนับสนุนในการจัดบรรยากาศกระบวนการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องพร้อมรับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดระบบและ

Graduate School ARU

การดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ ใจอ้าย (2558, หน้า 95-96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมคณะกรรมการสถานศึกษาด้านการกำกับ และติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ควรให้คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผนพัฒนาสถานศึกษา ร่วมให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ร่วมกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน และมีร่วมสนับสนุน ส่งเสริมให้สถานศึกษาสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.2 จากการวิจัยพบว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับที่ 2 พบว่ารายข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกัน รองลงมา ผู้บริหารจัดสรรเวลาให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก การดำเนินงานของสถานศึกษาจะต้องมีการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน ตรวจสอบและปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้ปรับปรุงการทำงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และร่วมเสนอความคิดเห็นตามประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของผู้แทนแต่ละส่วน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 4 ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ ข้อ 2 ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และข้อ 3 การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรยุทธ รุจาคม (2561, หน้า 64-66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้และการพัฒนาเป็นหัวใจสำคัญในการการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขโดยสร้างบรรยากาศที่เป็นพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของเพื่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญที่เกิดขึ้นภายในชุมชน ดังนั้นในการร่วมมือ รวมพลัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชน

Graduate School ARU

เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นั้น รวมทั้งกล้าที่จะขอความช่วยเหลือและเรียนรู้จากผู้อื่นที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากกว่า มีทางเลือกและมีความจริงใจ เปิดเผย เนื่องจากในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งมีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายวิธี ดังนั้นต้องเลือกวิธีการที่ดีที่สุด

1.3 จากการวิจัยพบว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับที่ 3 พบว่ารายข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่องร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น อบรม ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รองลงมา ผู้บริหารมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจดบันทึก เว็บไซต์ และผู้บริหารนำความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษามาพัฒนางานอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในการคิดแบบองค์รวม โดยผ่านการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบบกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย มีการเสริมแรงและฝึกปฏิบัติการคิดอย่างเป็นระบบให้กับสมาชิกในองค์กร โดยมีการฝึกปฏิบัติการคิดอย่างเป็นระบบให้กับสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารในสถานศึกษาควรมีแนวทางในการดำเนินการตามกระบวนการ แยกสาเหตุสำคัญของปัญหาพิจารณาความสำคัญของกลุ่มงาน พิจารณากระบวนการทำงาน จัดให้มีการประชุม โดยในการประชุมต้องมีการระดมสมองในการทำงาน โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA มีการส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีการเปิดช่องทางให้กับแนวคิดแบบใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของทองเพียร เตยหอม (2562, หน้า 72-73) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 พบว่า โรงเรียนควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากร ควรจัดอบรม ศึกษา ดูงานแก่บุคลากร และจัดหางบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม ให้มีการติดต่อสื่อสาร ประสานความสัมพันธ์ สนับสนุน การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มีการกระจายอำนาจและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และนำความรู้สู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา ให้ขวัญกำลังใจ และยกย่องชมเชย ให้กับบุคลากรที่ได้เข้ารับการประชุม อบรม

1.4 จากการวิจัยพบว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับที่ 4 พบว่ารายข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารการสร้างพันธะสัญญาร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รองลงมา

Graduate School ARU

ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความผิดชอบร่วมกันต่อผลการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา และผู้บริหารกับคณะกรรมการสถานศึกษาขับเคลื่อนภาระงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาให้ยอมรับ เข้าใจ เต็มใจ พร้อมที่จะร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และให้คณะกรรมการสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจต่อสถานศึกษาขึ้นด้วยตนเอง ที่เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ มีส่วนร่วมทำงาน โดยผู้ผู้บริหารไม่ต้องไปข่มขู่ บังคับ หรือใช้อำนาจสั่งการ สอดคล้องกับแนวคิดจุลลี่ ศรีษะโคตร (2557, หน้า 29) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าวิสัยทัศน์ร่วม คือภาพความสำเร็จกว้าง ๆ ในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรประสงค์ให้เกิดขึ้นโดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ที่จะเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเริ่มจากผู้นำทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรภพ บุญยืน (2560, หน้า 87) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีปัญหาการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงตามค่ามากสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาและส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างชัดเจน ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องต่างๆของสมาชิกในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยภาชินี ภักดีมี (2562,หน้า 63-64) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางแนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ ผู้บริหารควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกัน และผู้บริหารควรปรับทัศนคติและวิธีการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงคุณค่า และความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.5 จากการวิจัยพบว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับสุดท้าย พบว่ารายข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารกำหนดคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน รองลงมา คือผู้บริหาร

Graduate School ARU

สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และผู้บริหารกระจายอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่างๆ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านมีความเป็นผู้นำ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนและผู้นำ เป็นการกระจายอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอมตา จงมีสุข (2563, หน้า 119) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำร่วม แสดงให้เห็นว่าความรู้ความสามารถและทักษะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีการสนับสนุน การกระจายอำนาจการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทุกคนจะต้องร่วมสร้างสรรค์ผลงานให้เห็นถึงความสำคัญร่วมกันและร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการร่วมกันพัฒนาโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนรู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ้งนภา จันทร์ลี (2562, หน้า 92-93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาดีขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวใจ เป็นแบบอย่าง ก่อให้เกิดแนวคิด ทัศนคติในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภพอย่างเป็นระบบ และสอดคล้อง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่อยู่ในตัวแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา การมีอำนาจจะถูกแทนที่โดยการเป็นผู้นำ เพื่อที่จะเข้าหาเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นในการขับเคลื่อน PLC ยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศ ส่งเสริมให้สมาชิกสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพ

ตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีแนวทางดังนี้

Graduate School ARU

2.1.1 ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา เช่น กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมชุมชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้นำองค์ความรู้ ทักษะจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเอง

2.1.2 ผู้บริหารนำประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดกับผู้เรียนด้านต่าง ๆ เข้าที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่า หากมีเหตุจำเป็น โดยยึดมติในที่ประชุม

2.1.3 ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมดำเนินการจัดสรรการใช้งบประมาณที่ได้รับของสถานศึกษา ระดม ทรัพยากรสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.1.4 ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนช่วยสนับสนุนวิทยากรภายนอก เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น / ปราชญ์ชาวบ้าน และสนับสนุนวัสดุ งบประมาณสำหรับการจัดการเรียนการสอน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ประสบความสำเร็จ การวางแผนกำหนดนโยบายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการตรวจสอบติดตามคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ และควรมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ การมุ่งเน้นให้มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องมีการจัดประชุมประเดือน เพื่อรายงานผลการจัดการเรียนการสอน แล้วนำผลมาวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพล ตราเต็ง (2556, หน้า 68) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่ดีนั้นจะต้องสามารถวัดและประเมินผลทั้งตัวผู้สอน และผู้เรียนได้จากสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องตามแผนบริบทที่วางไว้ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงจำเป็นที่จะต้องมุ่งประโยชน์แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนเปลี่ยนวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้นำไปสู่การปฏิบัติ ในขณะเดียวกันก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นการเชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมถ่ายทอดองค์ความรู้ หรือการใช้

Graduate School ARU

แหล่งเรียนรู้ภายในท้องถิ่นเพื่อจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวุฒิ ต๊ะคำวรรณ์ (2560, หน้า 68) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาควรจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปศึกษาดูงานด้านวิชาการในสถานศึกษาอื่น ควรจัดทำคู่มือบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแจกจ่ายให้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาได้ทราบบทบาทหน้าที่ของตน ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำร่างแนวทางการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา พิจารณาหลักสูตรให้มุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คุณธรรม จริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ การสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่าย สมาคม ชมรมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานสถานศึกษา และการรับทราบและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ รวมถึงงานวิจัยของจำนงศ์ แก้วเนื้ออ่อน (2559, หน้า 68-69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อีกทั้งผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ความงดงามของสถานศึกษามีความหลากลาย ซึ่งเป็นตัวกำหนดคุณภาพการเรียนรู้และเป็นเครื่องมือส่งเสริม กำกับ ดูแลให้โรงเรียนพัฒนาไปจุดสูงสุด และสอดคล้องกับ Bolam and others (2005, p. 212) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Creating and Sudtaining Effective Professional Learning Communities ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนทั้งระบบอย่างยั่งยืน และยังช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย โดยตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารมีการจัดประชุมตามวาระ และโอกาส มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยประชุมเสนอแผนการดำเนินงานทุกต้นปีการศึกษา และมีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานโรงเรียนเมื่อสิ้นปีการศึกษา

2.2.2 ผู้บริหารเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาได้มาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา

Graduate School ARU

2.2.3 ผู้บริหารมีการติดต่อหรือขอความคิดเห็นกับคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผ่านแอพลิเคชั่น เพื่อความรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์

2.2.4 ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมงาน 4 ฝ่าย ตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมภายในสถานศึกษา และร่วมกันประเมินผล

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้คณะกรรมการสถานศึกษา เข้าไปมีบทบาทร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมคิด ริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจช่วยเหลือ สนับสนุน เสนอแนะ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมมือรับผิดชอบ ให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยประการสำคัญ คือ การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษามากที่สุดไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ แวงธิสาร (2562, หน้า 142) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มุ่งให้ผู้บริหาร ครู นักการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือรวมพลังกันพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติบนพื้นฐานการทำงานจริง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลคือ การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทางบวกแก่ผู้บริหาร ครู ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องให้เป็นคนคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการศึกษา และยังก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่คนในสถานศึกษา ในองค์กร และในหน่วยงานต่างร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ ร่วมสะท้อนคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพมากขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของอารีย์ ลอยเมฆ (2554, หน้า 87) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอเก้าเลี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้เสนอแนวทางว่า สถานศึกษาควรจัดการประชุมกรรมการสถานสึกษาอย่างสม่ำเสมอ เช่น ประชุมภาคเรียนละ 2 ครั้ง คือ ก่อนเปิดภาคเรียน และก่อนปิดภาคเรียน มีการเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและเสนอเรื่องราวต่าง ๆ ให้คณะกรรมการพิจารณา ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ทุกครั้งที่มีการประชุม และสอดคล้องกับแนวคิด สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9 – 10) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการสื่อสารกันและร่วมปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจและ

Graduate School ARU

ความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น จะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน มีแนวทางดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารจัดประชุม ศึกษาดูงานหรือจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษา

2.3.2 ผู้บริหารติดต่อสื่อสารกับคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่สม่ำเสมอเพื่อเป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจ และลงความเห็นร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น เว็บไซต์โรงเรียน ไลน์ เฟสบุ๊ค

2.3.3 ผู้บริหารทำจดหมายข่าว หนังสือ วารสาร และเอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อเสนอข้อมูลของโรงเรียน

2.3.4 ผู้บริหารขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษา ในการเสนอความคิดเห็น ความเห็นชอบ และแนวทางในการแก้ไขโดยใช้มติในที่ประชุม

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่สม่ำเสมอไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารทางตรงหรือทางอ้อม หรือใช้แอพพลิเคชั่นในการติดต่อ เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกัน และขอความคิดเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาในการให้ความเห็นชอบกับการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของปริศนา วิโนสุยะ (2562, หน้า 76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำได้โดยจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมสนับสนุนต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ให้ได้มาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง จัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินการให้อยู่ในรูปคณะกรรมการการบริหารแบบมีส่วนร่วม จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา สถานที่ ข้อมูลสารสนเทศและอื่นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชรี กันทะเนตร (2560, หน้า 75-76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การกระจายอำนาจและการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยจัดการประชุม ร่วมแสดงความคิดเห็นและความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้นำและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดชุมชนแห่การเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มอบหมายงาน

Graduate School ARU

ชัดเจน ตามความถนัดของแต่ละบุคคล โดยให้ทุกคนมีความเข้าใจและยึดเป้าหมายเดียวกัน สามารถสื่อสารกันตลอดเวลาในการทำงาน รวมถึงต้องส่งเสริมให้มีการประเมินผลและสะท้อนผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างต่อเนื่อง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 22 - 23) กล่าวถึงการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันของสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คณะกรรมการสถานศึกษาต้องเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกครั้ง หากมีการเสนอแนะความคิดเห็นใด ๆ ควรนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วสรุปผลเป็นมติที่ชัดเจน เมื่อได้มติแล้วประธานก็จะมอบให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การพิจารณาดำเนินการของสถานศึกษา

2.4 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน มีแนวทาง ดังนี้

2.4.1 ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดเป้าหมายในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.4.2 ผู้บริหารระบุบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีความชัดเจน

2.4.3 ผู้บริหารเสริมสร้างความเป็นเจ้าของ และกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันกันคณะกรรมการสถานศึกษา

2.4.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบทางราชการด้วยควรจัดทำนโยบายให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้ไปศึกษาทำความเข้าใจก่อนที่จะขอความเห็นและข้อเสนอแนะ

2.4.5 ผู้บริหารกำหนดเวลาและกรอบการทำงานของสถานศึกษาให้ชัดเจน เหมาะสมกับช่วงเวลาของคณะกรรมการสถานศึกษา

2.4.6 ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกำหนดแนวทางในการออกระเบียบข้อบังคับร่วมกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะกรรการสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนจากองค์กรต่าง ๆ ที่เข้ามาพัฒนาสถานศึกษาของชุมชนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่ชุมชน สังคม และประเทศชาติต้องการ ดังนั้นความเข้าใจร่วมกันของผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาต้องไปในทิศทางเดียวกัน บริหารจัดการได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด และร่วมกันขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 28) กล่าวว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการมีส่วนร่วมในการ

Graduate School ARU

ดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ การตระหนักถึงการเป็นเจ้าของสถานศึกษา การร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมดำเนินงานตามแผน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2557, หน้า 17) กล่าวว่า การกำกับ สนับสนุนและส่งเสริมกิจการของสถานศึกษาเป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด เป็นภารกิจหลักของการทำงานร่วมกับสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาร่วมกัน ดังนั้นความคาดหวังที่มีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือคณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการทำงานร่วมกับสถานศึกษาและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น เต็มใจ อุทิศ ทุ่มเท และเสียสละเวลาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา และมีปฏิสัมพันธ์ที่เคารพสิทธิพื้นฐานซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับอารีย์ ลอยเมฆ (2554, หน้า 87) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอเก้าเลี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารควรรับฟังและเปิดโอกาสให้คณะกรรมการแสดง ความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และภารกิจ และวางแผนการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปะธาน เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2549, หน้า 78-79) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่าด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์โดยมีการสานประโยชน์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย สามารถสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง มีการวิเคราะห์ตนเองและสถานศึกษาเพื่อค้นหาโอกาส จุดเด่น และจุดด้อยของการดำเนินงาน อันที่จะนำไปสู่การร่วมกันปรับปรุงพัฒนาและตรวจสอบความสำเร็จ เพื่อให้ได้วิสัยทัศน์ขององค์กรที่สอดคล้องกับความคาดหวังและนำไปปฏิบัติได้ นอกจากนี้ยังมีการคัดเลือกวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา และเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่กำหนดขึ้นมามากที่สุด และได้ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษร

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีแนวทาง ดังนี้

2.5.1 ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมคิด ร่วมวางแผนและกำหนดนโยบายให้แสดงความคิดเห็น และใช้หลักประชาธิปไตยในการลงมติ

2.5.2 ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาชัดเจน เพื่อให้การทำงานเกิดความราบรื่น ไม่ซ้ำซ้อน

Graduate School ARU

2.5.3 ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่ายของสถานศึกษา รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและกลั่นกรองงาน และมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ

2.5.4 ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม ไม่ทำตัวให้รู้สึกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ควบคุม สั่งการ

2.5.5 ผู้บริหารให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา นำข้อคิดเห็น หรือคำปรึกษามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานของสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่คณะกรรมการสถานศึกษารู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และให้เกิดเป้าหมายเดียวกัน โดยคณะกรรมการสถานศึกษาต้องแสดงความคิดเห็น ใช้มติความคิดเห็นส่วนใหญ่ในที่ประชุม โดยมีผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่เป็นเลขานุการคอยช่วยดูแล และเสริมสร้าง สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งจะต้องมีการจัดการประชุมกันอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารจำเป็นต้องผู้รับฟัง นำข้อคิดเห็นมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 21) กล่าวว่า สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากอดีตจนถึงปัจจุบันที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหาร คือกรรมการสถานศึกษาบางส่วนยังขาดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่จะต้องมีการกำกับส่งเสริมและสนับสนุนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์นภัส ชัยสงคราม (2561, หน้า 86-87) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบกำหนดกิจกรรมให้ทุก ๆ คนได้มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ปลอดการใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับณัฐมนต์ ชาญเชิงค้า (2556, หน้า 105) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงาน การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีส่วนร่วมโดยตรงตั้งแต่ร่วมวางแผนในการปฏิบัติงาน รวมถึงการอนุมัติการดำเนินการ

Graduate School ARU

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาไปใช้ในการดำเนินการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อลดช่องว่างในการดำเนินงาน

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่มีระดับความต้องการจำเป็นสูง เพื่อยกระดับการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

1.3 สถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารตั้งแต่การวางแผนจนถึงมีส่วนร่วมในการประเมินผลร่วมกัน เพื่อนำผลการดำเนินงานไปใช้ปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

1.4 สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษามส่วนร่วมในการเป็นผู้นำและร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา และนำข้อคิดเห็น มาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนานวัตกรรมหรือคู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในสถานศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

2.2 ควรสร้างแนวทางการมีส่วนร่วมแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษาระหว่างผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

Graduate School ARU

บรรณานุกรม

Graduate School ARU

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กฤติมา สารัมย์. (2558). **การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กัญญาพัชร พงษ์ดี. (2559**). กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน.** ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

กีรชาติ บุญช่วย. (2558). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนเกือวิทยา เขตพื้นที่สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

แก้วเวียง นำมาผล. (2554). **การจัดการความรู้ในสถานศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ.** ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

คนอง ศรีสรณ์. (2561). **รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ครรชิต พุทธโกษา. (2544). **คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ทวีพริ้น.

จันทร์เพ็ญ ดาโสม. (2558). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.** วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

จันทรานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

Graduate School ARU

จุฑามาศ แจ่มมี และวัชรภัทร เตชะวัชรศิริดำรง. (2563). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์,** 7(10), 368-371.

จำนงศ์ แก้วเนื้ออ่อน . (2559). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดยะลา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จำเรียง วัยวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่ำพันธุ์. (2540). **วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2550). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชาหลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา.** อุบลราชธานี, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

จินตวีร์ เกษมศุข. (2557). **หลักการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: แอคทีฟ พริ้นท์.

จุลลี่ ศรีษะโครต. (2557). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชัญญา อภิปาลกุล. (2546). **รายงานการวิจัยการพัฒนากระบวนการบริหารงานในรูปคณะกรรมการในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา.** มหาวิทยาลัยขอนแก่น : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). **ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา.** วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 10(1), 34-41.

ชูชาติ พงศรี. (2557). **สภาพและแนวทางการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาสารคาม, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ซาโต มานาบุ. (2562). **การปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิด "ชุมชนแห่งการเรียนรู้" กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริง.** กรุงเทพฯ: ปิโก (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน).

ณัฐมนต์ ชาญเชิงค้า. (2556). **แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 1.** งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

Graduate School ARU

ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ณรงค์ ใจอ้าย. (2558). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การสึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ในจังหวัดลำปาง.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

เดือนเพ็ญ ยลไชย. (2562). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.** ครุศาสตรหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ทองเพียร เตยหอม. (2562). **แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ. (2534). **การพัฒนาชุมชนเชิงปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

ทิพวรรณ สร้างตนเอง. (2558). **แนวทางการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ธนากร นาควรรณ. (2562). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์,** 6(7), 3263-3281.

ธร สุนทรายุทธ. (2550). **การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

_____. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป.** กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์จำกัด.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.** (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ธีรยุทธ รุจาคม. (2561). **การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

Graduate School PAR-U

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (10 เมษายน 2560). **แต่งตั้งคณะทำงานการประชุมเพื่อออกแบบ และวางแผนแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) "ชุมชนแห่งการเรียนรู้" สู่สถานศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2563, จาก http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/5630

นงนุช สุระเสน. (2557). **การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

นภาพร คำคง. (2558). **การบริหารสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นริศ ภูอาราม. (2560). **การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก**.วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นัทธวัฒน์ พลเมฆ. (2558). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. การศึกษามหาบัณฑิตพะเยา, มหาวิทยาลัยพะเยา

นันท์นภัส ชัยสงคราม. (2561). **การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1.** งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

นุชรี กันทะเนตร. (2560). **แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

บังอร เสรีรัตน์ ชาริณี ตรีวรัญ และเรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). **9 วิธีสร้างครูสู่ศิษย์.** : เอกสารประมวลแนวคิดและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงาน. สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. กรุงเทพฯ.

บุญน้อม จำพล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Graduate School ARU

ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). **การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล.** กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ปะธาน เสนีวงศ์ ณ อยุธยา. (2549). **การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน.** งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประภาส ชาตินันท์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2556). **การมีส่วนร่วมของกิจกรรมเพื่อพัฒนาชนบท.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปริศนา วิโนสุยะ. (2562). **การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปรีดา ขันธเดช. (2555). **การศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต 2 ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ปรียา พลายพงษา. (2556). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองตากยา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ:ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปวริศา สุวรรณ. (2559). **แนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คะ อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่.** ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ปาริชาติ เข่งแก้ว. (2563). แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น**, 6(5), 341-344.

Graduate School ARU

ผดุงชัย ภู่พัฒน์. (2555). **การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินในประมวลสาระชุดวิชาวิธีวิทยาทางการประเมิน หน่วยที่ 4.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พงษ์ศักดิ์ สาลีกงชัย. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, 6(8), 4143-4147

พรเทพ รู้แผน. (2561). **การบริหารสถานศึกษาและพัฒนาชุมชน.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัทแดเน็กซ์.

พระมหาชายน้อย บัวชมนา (ถามวโร). (2559). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม.

พาทิพย์ ชมคำ. (2557). **การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พิเชฐ เกษวงษ์. (2556). **การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ไพศาล วรคำ. (2562). **การวิจัยทางการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 11). มหาสารคาม: โรงพิมพ์ตักสิลา.

ภาชินี ภักดีมี. (2562). **แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). **หลักการแนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.

ภูวนารถ ศรีทอง. (2557). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหาหมอกควันในเขตเทศบาลตำบลเวียงพางคำอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย.** การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตเชียงราย, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

มณฑาทิพย์ โกศลจิตร์ (2558). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Graduate School APU

มนตรี แจ่มศรี (2557). **การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมองค์กรแห่งการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2551). **การสัมมนาเรื่อง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารหลักสูตร การเรียนการสอนและการวิจัย สำหรับผู้บริหารระดับกลาง มหาวิทยาลัยขอนแก่น รุ่นที่ 2.** ในเอกสารอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหาร. หน้า 88-90. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2557). **กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต. (2553). **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รวิสุดา สาริวงค์. (2561). **การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลไม้ยา อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย.** ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

รัตนา หลวงกลาง. (2558). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รัตนาวดี แสนยศ. (2563). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**, 6(1), 75-78

รุ้งนภา จันทร์ลี. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Graduate School ARU

เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2556). **กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาปฏิบัติการวิชาชีพครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: การวิจัยกรณีศึกษา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลดาวรรณ นิ่มทับทิม. (2561). **บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.** ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ลลิตา ปวะบุตร. (2555). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสุนปูเลย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ลัดดา สมิตะมาน และคณะ. (2544). **การวิจัยเชิงนโยบายรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.** กรุงเทพฯ: การศาสนา.

ลินดา ชุมภูศรี. (2557). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

_____. (2559). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล. (2562**). การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC).** กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). **พลังเรียนรู้ในกระบวนทัศน์ใหม่.** กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิริยะ วรายุ. (2559). **การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสาราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา.** ปริญญานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิตพิษณุโลก, มหาวิทยาลัยนเรศวร

วีซานา อับดุลเลาะ. (2551). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Graduate School AMU

วรพล ตราเต็ง. (2556). **สภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). **โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนา วิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ.** วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1), 93-102.

วรวุฒิ ต๊ะคำวรรณ์ และเฉลิมชัย สุขจิตต์. (2560). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1.** วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ศราวุธ แวงธิสาร. (2562). **การพัฒนาแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 3.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนครพนม.

ศศิกาญจน์ ทวิสุวรรณ และคณะ. (2555). **การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการศึกษาของสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศิริอร กำคำ. (2556). **แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ศุภลักษณ์ เกิดวันเอี่ยม. (2559). **การบริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). **รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา.** วารสารวิชาการ, 4, 9-10.

สุจิตรา เชื้อชัย. (2557). **สภาพปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตอุบลราชธานี, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

Graduate School ARU

สุดารัตน์ จันทร์ศรี. (2561). **การศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์.** ครุศาสตรหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

สุดารัตน์ อุปปะ. (2559). **สภาพและแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุนทร คล้ายอ่ำ. (2562). **ความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา องค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สมยศ นาวีการ. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือประกอบการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" สู่สถานศึกษา.** กรุงเทพฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2563). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2562 - 2565.** ลพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **คู่มือแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

_____. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2557). **คู่มือปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

_____. (2561). **รายงานประจำปี 2561.** สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2562). **คู่มือการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2562.** กรุงเทพฯ: แมทซ์พอยต์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2557). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

_____. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2562).** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

Graduate School ABU

สิวรี วิศุทธิ์สินธพ. (2554) **รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตนครราชสีมา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สุภัคจิรา อ่อนสัมฤทธิ์. (2561). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เสถียร อ่วมพรหม. (2560). **แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.** อุดรธานี.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2559). **คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บริบทการศึกษาไทย.** วารสารปัญญาภิวัฒน์, 8(1), ประจำเดือนมกราคม – เมษายน.

อมตา จงมีสุข. (2564). **การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรังสิต.

อรุณรัตน์ โทวรรณา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดูแลผู้ป่วยเบาหวานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ผงพิเศษตราร่มชูชีพ) บ้านร่องคำตำบลป่าสังข์อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อารีย์ ลอยเมฆ. (2554). **แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอก้าวเลี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). **การศึกษาแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

อรทัย ก๊กผล. (2552). **คู่คิด คู่มือ การมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับนักบริหารท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

_____. (2546). **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bolam, R., McMahon, A. and Smoth, M. (2005). **Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities.** London: University of Bristol.

Graduate School ARU

Bulkley, K.E.; & Hicks, J. (2005). **Managing community : Professional community in charter schools operated by Educational Management Organizations.** Educational administration Quarterly, 41(2), 306-348.

Carpenter, D. (2015). "School Culture and Leadership of Professional Learning Communities," **International Journal of Educational Management.** 29(5) : 682-694 ; August.

Chen, J. A. **" The Role of School Boards, Their Governance Practices and Sense of Effectiveness in Suburban, Urban, and Rural Settings in the United States**," Dissertation Abstracts International. 68(12) : 128-A ; January, 2008.

Council, O.P.S. (2009). **The Principal as Professional Learning Community Leader.** Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

DuFour, R.,Eaker, R.; & DuFour, R. (2005). **On common ground: The power of professional learning communities.** Bloomington,IN: National Education Service.

Hord, S.M. (1997). **Professional Learning Communities : Communities of Inquiry and Improvement.** Austin: Southwest Educational Development Laboratory.

Hord, S. M. (2010). **Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement.** Texas: Southwest Educational Development Laboratory.

Jalongo, M.R. (1991). **Creating Learning Communities : The Role of the Teacher in the Twenty-First Century.** Bloomingo, IN: National Educational Service.

Louis K. S., Marks H. M.; & Kruse S. (1996). **Teacher's professional community in restructuring schools.** American Educational Research Journal, 33, 757-798.

Marquardt, M & Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Community.** New York: Richard D. Irwin.

McLaughlin, M. W. & Talbert, J. E. (2006). **Building school- based teacher learning commutinies : Professional strategies to improve student achievement.** Chicago: Univercity of Chicago Press.

Morrow, J. R. (2010). **Teachers' Perceptions of Professional Learning Communities as Opportunities For Promoting Professional Growth.** Doctoral Dissertation. (Development Education). North Carolina : Appalachican State University

Newmann, F.M. & Wehlage, G.G. (1995). **Successful School Restructuring. Madison, WI :**

Graduate School APU

Center on Organization and Restructuring of Schools, School of Education,University of Wisconsin-Madison.

Plumb, Elizabeth C. " Perceptions of South Dakota Public SchoolSuperintendents and Board Presidents Regarding Collaboration Practices," **Dissertation Abstracts International.** 70(5) : 164-A ; December, 2011.

Rachel, L. Sims. and G. Richard Penny. (2015). "Examination of a Failed Professional Learning Community," **Journal of Education and Training Studies.** 3(1) : 39-45 ; January.

Sanders, Guanyu Greg. **Relationships among External Environment, School System Variables, and Student Achievement.** New York : University of Victories (Canada), 1993.

Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline : **The Art and Practice of the Learning Community.** New York: Doubleday.

Sergiovanni, T. J. (1994). Leadership as Pedagogy, Capital Development and school Effectiveness, **International Journal of Leadership in Education,** 1(1), 37.

Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. M. (2004). **Professional learning communities, leadership, and student learning.** Retrieve, 2020, November 21, from http://www.nmsa.org/ Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx

Vescio, V., Ross, D.; & Adams, A. (2008). **A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and Student learning.** Teaching and Teacher Education, 24, 80-91.

Young, P., King, M. B., & Ramseyer, John A. (2002). **Factor Affecting Education Administration.** Ohio: Ohio State University

Graduate School ARU

ภาคผนวก

Graduate School ARU

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

Graduate School ARU

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังมีรายนามต่อไปนี้

1. รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. ผศ.ดร.พีรวัฒน์ ชัยสุข คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. ดร.นันทิยา ทองหล่อ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโคกลำพาน
4. ดร.ศิริลักษณ์ บุญสุวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดงสวอง
5. ดร.ปิยะพร ป้อมเกษตร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพานิชธรรมิการาม

Graduate School ARU

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

Graduate School ARU

ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ ว ๒๗๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวบข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School APU

ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ ว๒๗๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.พีรวัฒน์ ชัยสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวบข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ARU

ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ ว ๒๗๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.นันทิยา ทองหล่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวบข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School AKU

ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ ว ๒๗๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ศิริลักษณ์ บุญสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เดชะวัฒนศิริดำรง

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวบข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ARU

ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ ว๒๗๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ปิยะพร ปัจมเกษตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เดชะวัฒนศิริดำรง

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวบข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School,ARU

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ /ว๒๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เดชะวัฒนศิริดำรง ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านเพื่อดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

Graduate School ARU

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ที่ อว. ๐๖๒๗.๙ /ว๒๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านเพื่อดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ARU

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ /ว๑๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

Graduate School ARU

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ /ว๑๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School RU

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Graduate School ARU

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา

เรื่อง แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ								
1	ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษาเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความคิดและวิธีการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาใช้ในการตัดสินใจวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศและตัดสินใจในงานที่ทำร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารกระจายอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารกำหนดคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง

Graduate School ARU

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
9	ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนในกระบวนการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมกับสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นว่าคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญขององค์กร	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน								
13	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาใช้ในการแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการนำความรู้มาใช้ในการวางแผน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการนำความรู้มาใช้ในการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาจากการประสบการณ์จริง	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารได้มีโอกาสสนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การเสาะหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง

Graduate School ARU

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
18	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษาเกิดความกระตือรือร้นและเป็นผู้สร้างองค์ความรู้	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารนำความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษามาพัฒนางานอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานที่ดีร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น อบรม ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจดบันทึก เว็บไซต์	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารเปิดเผยผลการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารมีการสะท้อนผลงาน วิเคราะห์ วิพากษ์ ยอมรับการวิจารณ์ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน								
25	ผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนานักเรียนให้ได้มาตรฐานของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง

Graduate School ARU

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
26	ผู้บริหารสร้างค่านิยมร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารการสร้างพันธะสัญญาร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่างๆที่จะจัดทำขึ้น	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารกับคณะกรรมการสถานศึกษาขับเคลื่อนภาระงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและโครงการต่างๆที่จะจัดทำขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารปรึกษาหารือเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อจัดทำวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจถึงค่านิยมและความสำคัญทางการศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง

Graduate School ARU

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
34	ผู้บริหารสร้างเสริมค่านิยมที่มีความเอื้ออาทรห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือต่อกันในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
35	ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษามีการกำหนดภาพความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
36	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความผิดชอบร่วมกันต่อผลการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง								
37	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับเป้าหมายในการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
38	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษาในการสร้างความร่วมมือในการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
39	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษาดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันมาพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
40	ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
41	ผู้บริหารสนับสนุนคณะกรรมการสถานศึกษาให้เกิดการทำงานเป็นทีมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินกิจกรรม ตลอดจนการติดตามประเมินผล	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
42	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทีมให้เกิดความเข้มแข็ง	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
43	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง

Graduate School ARU

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
44	ผู้บริหารจัดสรรเวลาให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
45	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
46	ผู้บริหารสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา สามารถทำงานร่วมกันและพาทีมให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
47	ผู้บริหารนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของสถานศึกษามาพูดคุย แลกเปลี่ยนระหว่างกัน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
48	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ								
49	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
50	ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาจัดหากิจกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
51	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิด วิธีการในการดำเนินงานเพื่อจัดให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง

Graduate School ARU

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
52	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
53	ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
54	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
55	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบรอบด้าน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
56	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
57	ผู้บริหารสร้างเครื่องมือ เกณฑ์การวัดให้สอดคล้องกับวิธีการวัดผลและมีความน่าเชื่อถือ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
58	ผู้บริหารมีการวัดและประเมินผลโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งทางด้านความสามารถ วิธีการเรียนรู้ และความหลากหลายทางสติปัญญา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
59	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
60	ผู้บริหารนำผลการประเมินไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปปรับปรุงแก้ไข	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง

Graduate School ARU

จากผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า เมื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามหลักวิชาของข้อคำถามที่เกี่ยวกับเรื่อง แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 รวม 60 ข้อ ผลปรากฏว่าแบบสอบถามมีความตรงตามหลักวิชาทั้ง 60 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.0 สามารถนำไปใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยได้

Graduate School ARU

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Graduate School ARU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ให้ได้มากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความต้องการจำเป็นการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน
3. ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน
4. ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
5. ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำเสนอแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น
นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Graduate School ARU

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่กำหนดให้ตามความจริง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. อายุของการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

☐ ต่ำกว่า 7 ปี ☐ 7-14 ปี ☐ มากกว่า 14 ปี

<u>ส่วนที่ 2</u> การสอบถามความต้องการจำเป็นการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

<u>คำชี้แจง</u> โปรดระบุเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องให้ตรงกับความต้องการจำเป็นการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพในการปฏิบัติตามรายการนั้นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพในการปฏิบัติตามรายการนั้นในระดับมาก

3 หมาขถึง มีสภาพในการปฏิบัติตามรายการนั้นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพในการปฏิบัติตามรายการนั้นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพในการปฏิบัติตามรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

Graduate School ARU

ข้อ	ดำเนินงานกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ											
1	ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษาเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน										
2	ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน										
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจ										
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความคิดและวิธีการปฏิบัติงาน										
5	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาใช้ในการตัดสินใจวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษา										
6	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศและตัดสินใจในงานที่ทำร่วมกัน										
7	ผู้บริหารกระจายอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ										
8	ผู้บริหารกำหนดคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน										
9	ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา										
10	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนในกระบวนการดำเนินงาน										

Graduate School ARU

ข้อ	ดำเนินงานกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมกับสถานศึกษา										
12	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นว่าคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญขององค์กร										
ด้านการมีส่วนร่วมระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน											
13	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาใช้ในการแก้ปัญหา										
14	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการนำความรู้มาใช้ในการวางแผน										
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการนำความรู้มาใช้ในการดำเนินงาน										
16	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาจากการประสบการณ์จริง										
17	ผู้บริหารได้มีโอกาสสนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การเสาะหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด										
18	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษาเกิดความกระตือรือร้นและเป็นผู้สร้างองค์ความรู้										
19	ผู้บริหารนำความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษามาพัฒนางานอยู่เสมอ										
20	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานที่ดีร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา										

Graduate School ARU

ข้อ	ดำเนินงานกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น อบรม ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้										
22	ผู้บริหารมีระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจดบันทึก เว็บไซต์										
23	ผู้บริหารเปิดเผยผลการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาตรวจสอบได้										
24	ผู้บริหารมีการสะท้อนผลงาน วิเคราะห์ วิพากษ์ ยอมรับการวิจารณ์ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา										
ด้านการมีส่วนร่วมวางแผนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน											
25	ผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนานักเรียนให้ได้มาตรฐานของสถานศึกษา										
26	ผู้บริหารสร้างค่านิยมร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ										
27	ผู้บริหารการสร้างพันธะสัญญาร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้										
28	ผู้บริหารใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบาย และโครงการต่างๆที่จะจัดทำขึ้น										
29	ผู้บริหารกับคณะกรรมการสถานศึกษาขับเคลื่อนภาระงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้										

Graduate School ARU

ข้อ	ดำเนินงานกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
30	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและโครงการต่างๆที่จะจัดทำขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา										
31	ผู้บริหารปรึกษาหารือเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ										
32	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อจัดทำวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ที่มุ้งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ										
33	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจถึงค่านิยมและความสำคัญทางการศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา										
34	ผู้บริหารสร้างเสริมค่านิยมที่มีความเอื้ออาทรห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือต่อกันในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน										
35	ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษามีการกำหนดภาพความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน										
36	ผู้บริหารสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความผิดชอบร่วมกันต่อผลการดำเนินการต่างๆของสถานศึกษา										
ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง											
37	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับเป้าหมายในการดำเนินงาน										
38	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษาในการสร้างความร่วมมือในการดำเนินงาน										

Graduate School ARU

ข้อ	ดำเนินงานกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
39	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษาดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันมาพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา										
40	ผู้บริหารให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง										
41	ผู้บริหารสนับสนุนคณะกรรมการสถานศึกษาให้เกิดการทำงานเป็นทีมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินกิจกรรม ตลอดจนการติดตามประเมินผล										
42	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทีมให้เกิดความเข้มแข็ง										
43	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน										
44	ผู้บริหารจัดสรรเวลาให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน										
45	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง										
46	ผู้บริหารสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา สามารถทำงานร่วมกันและพาทีมให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น										
47	ผู้บริหารนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของสถานศึกษามาพูดคุย แลกเปลี่ยนระหว่างกัน										
48	ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกัน										
ด้านการมีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ											
49	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ										

Graduate School ARU

ข้อ	ดำเนินงานกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
50	ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาจัดหากิจกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน										
51	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิด วิธีการในการดำเนินงานเพื่อจัดให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้										
52	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง										
53	ผู้บริหารจัดให้มีแหล่งเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้										
54	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย										
55	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบรอบด้าน										
56	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน										
57	ผู้บริหารสร้างเครื่องมือ เกณฑ์การวัดให้สอดคล้องกับวิธีการวัดผลและมีความน่าเชื่อถือ										
58	ผู้บริหารมีการวัดและประเมินผลโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งทางด้านความสามารถ วิธีการเรียนรู้ และความหลากหลายทางสติปัญญา										
59	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ										

Graduate School ARU

ข้อ	ดำเนินงานกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
60	ผู้บริหารนำผลการประเมินไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปปรับปรุงแก้ไข										

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

Graduate School ARU

ประวัติย่อผู้วิจัย

Graduate School ARU

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล	นางสาวสุดารัตน์ คำอั้น
วัน เดือน ปีเกิด	23 ธันวาคม 2537
ที่อยู่	65 หมู่ 5 ตำบลหัวสำโรง อำเภอท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี 15150
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดข่อยใต้ ตำบลบ้านข่อย อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี 15000
ตำแหน่ง	ครู คศ.1

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกำจรวิทย์ อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2553	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวินิตศึกษาในพระราชูปถัมภ์ฯ อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2556	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพิบูลวิทยาลัย อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2561	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Graduate School ARU