

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1^{*}

Factors Related With The Implementation Of Professional Learning Community Of The Administrators Under The Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1

สุภัคจิรา อ่อนสัมฤทธิ์(Supakjira Onsamrit)^{**}

ธีระวัฒน์ มอนไธสง (Teerawat Montaisong)^{***}

นริสานันท์ เดชสุระ(Narisanan Dechsur)^{****}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 2) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 124 คน ซึ่งได้มาจากวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมาคือ การสร้างภาวะผู้นำร่วม และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ โครงสร้างสนับสนุน

^{*} บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2561

^{**} นักศึกษาคณะครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Student Master of Education Degree in Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

^{***} อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Advisor of Master of Education Degree in Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

^{****} อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Co - advisor of Master of Education Degree in Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านบุคลากรและด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา

คำสำคัญ : ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ,ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study state of Professional Learning Community in the school under Phranakhon Si Ayutthaya Educational service Area 1. 2) study of factors related to the implementation of Professional Learning Community of the administrators under the Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1. The samples used in this research were 124 persons by simple random sampling, the Administrators of school under Phranakhon Si Ayutthaya Educational service Area 1 under the sampling method. The research instrument was rating scale questionnaires with the reliability at .80. The statistics tools used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation And Pearson product moment correlation coefficient.

The result indicated that 1. States of professional learning community in school were implemented at high level. The highest level of compliance was Caring community. The second was Shared Leadership and the lowest level was Supportive structure.

2. The factors that related to professional learning community in the school under Phranakhon Si Ayutthaya Educational service Area 1 were related at high level.2) Positive correlations with The Implementation of Professional Learning Community of the Administrators under the Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1. At the.01 level, There were correlated factors. The highest was Administration Management. The second was Human Resources and the lowest was the Policy Structures of school.

Keywords: Factors, Implementation, Professional Learning Community

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนา ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning : PBL) ของนักเรียนสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities : PLC) ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ของครูแต่ละคนนั่นเอง (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2560)

ครูจึงต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และโรงเรียนต้องมีการปรับ เปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาจากแบบเดิมไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ให้มีความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นภายในโรงเรียนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ถือปฏิบัติ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC (Professional learning community) ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนต่างช่วยกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญโรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC เพื่อรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกัน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันโดยทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นจะเกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โรงเรียนต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ (Hord,1997)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) หรือ PLC มีพื้นฐานมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้(Thompson, Gregg, & Niska, 2004) กล่าวได้ว่า PLC เกิดจากการประยุกต์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge,1990) ประยุกต์สู่โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Senge et al , 2000) อย่างไรก็ตาม การบริหารองค์กรโรงเรียน โดยทั่วไปได้รับอิทธิพลจากแนวคิดการบริหารอุตสาหกรรมหรือวิทยาศาสตร์การจัดการ (Management sciences) ในตอนต้นยุคศตวรรษที่ 20 ตามแนวคิดของ Fayol (1916 อ้างถึงใน Wood, 2002) ที่อธิบายการจัดการองค์กรแบ่งตามหน้าที่โดยมีการจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม อีกทั้งมุ่งเน้นการฝึกอบรมด้านเทคนิควิธีการทำงานมากกว่าการเรียนรู้ในฐานะงานจริงเช่นนี้ ทำให้การบริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จึงเป็นระบบควบคุมบังคับ

ปัญหาและความสัมพันธ์แบบแนวดิ่ง ลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดความร่วมมือน้อย การแยกส่วนกันทำงาน และการเรียนรู้มีน้อย ขาดความสามารถ ในการแก้ปัญหา นอกจากนั้นยังทำให้ลดทอนประสิทธิภาพใน การทำงานแบบ เปิดใจเรียนรู้ รับฟัง เปลี่ยนแปลง (ประเวศ วะสี และคณะ, 2547) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการ สร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุน ซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ อย่างเป็นองค์รวม จึงเป็นเหตุให้มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรแบบโรงเรียนที่เรียกว่า PLC อย่างหลากหลายรูปแบบ ในบริบทต่างๆ ของแต่ละประเทศที่ตื่นตัวเพื่อเปลี่ยนผ่านให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใน ยุคศตวรรษที่ 21 ทั้งกรณีศึกษาในกลุ่ม ศึกษาศาสตร์ หรือ Lesson study ในประเทศญี่ปุ่น การพัฒนา วิชาชีพครู แบบ Problem-solving groups ของประเทศฟินแลนด์ และการพัฒนาวิชาชีพครูแบบ Lesson group and research group ในเมืองเชียงใหม่ และ PLC แห่งชาติเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ “Teach less, Learn more” ในประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น เป็นรูปแบบ PLC ที่หลากหลาย และล้วนมุ่งเน้นการปฏิรูป การจัดการเรียนรู้ผ่าน PLC แบบร่วมแรงร่วมใจกันอย่างจริงจัง องค์ความรู้เกี่ยวกับ PLC ในประเทศไทยยังเป็นแนวคิดที่ยังไม่แพร่หลาย เฉพาะกลุ่มโรงเรียนที่มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้ PLC เพื่อพัฒนาวิชาชีพบนฐานงานจริงภายในโรงเรียนเป็นหลัก จึงได้มีการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากเอกสารทางวิชาการทั้งภายใน และต่างประเทศ สังเคราะห์เป็นองค์ ความรู้ เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญ ความหมาย การแบ่งระดับ PLC และองค์ประกอบ PLC ในบริบทสถานศึกษา โดยหวังว่าแนวคิด นี้จะสามารถจุดประกายความสนใจในการประยุกต์แนวคิด PLC ใน โรงเรียนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557)

กระทรวงศึกษาธิการมีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งแนวคิดของการอบรม PLC คือ การนำคนมาอยู่ร่วมกัน เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการ สะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาอย่างไรก็ตามเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครู นอกจากนี้การอบรม PLC ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) อย่างแท้จริง แทนที่จะสั่งการจากส่วนบนลงมา ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดของการอบรม PLC อยู่ที่การเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือ ผู้เข้าอบรมต้องรู้ว่าวันนี้ได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้อะไรบ้าง และจะอย่างไรให้ความรู้จากการอบรมส่งผลถึง คุณภาพการศึกษาของเด็ก ไม่ใช่คำนึงถึงวิทยฐานะเพียงอย่างเดียว แต่วิทยฐานะเป็นเพียงรางวัลตอบแทนว่าครูมี ความเก่งแค่ไหน ซึ่งการอบรม PLC ต้องมีเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ชัดเจน (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2560)

การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทาง วิชาการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการที่จะอำนวยความสะดวกเพื่อนำองค์กรและสร้างให้เกิดความร่วมมือของบุคลากร ทุกฝ่ายง่ายขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและ ประสบความสำเร็จ และปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนและครูจึง เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อองค์กร ช่วยนำทางและทำให้เกิดกระบวนการร่วมมือ บทบาท

ของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนความเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน ดังที่ Stronge (1988) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อการมีวิสัยทัศน์ การฟื้นฟูพันธกิจ การชี้แนะปฏิบัติตามหลักสูตรและการสอน การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก (Positive climate) การสนับสนุน เพื่อนำไปสู่ปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษา

การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษานั้นมีแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถวิเคราะห์ความพร้อมของสถานศึกษาในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาและวางแผนในการบริหารจัดการสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ” สู่สถานศึกษา และสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครุนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 181 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 124 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1967, p.88) โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1.ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1.1 ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม 1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 1.3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 1.4 ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย 2.ปัจจัย ภายใน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 2.1 โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา 2.2 การให้บริการและคุณลักษณะ ผู้เรียน ผลผลิตและบริการ 2.3 บุคลากร 2.4 การเงิน 2.5 วัสดุอุปกรณ์ 2.6 การบริหารจัดการ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ 1.การพัฒนาวิชาชีพ 2.วิสัยทัศน์ร่วม 3.การทำงานร่วมกัน 4.โครงสร้างสนับสนุน 5. การสร้างภาวะผู้นำร่วม 6. ชุมชนกัลยาณมิตร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่รักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1969, p.30) ประกอบด้วย ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ด้าน จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1969, p.30) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ จำนวน 28 ข้อ

4. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือโดยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ

3. สร้างเครื่องมือให้สอดคล้องและครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวัด

4. สร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถามการวิจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1. ปัจจัยภายนอก 1.1 ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม 1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 1.3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 1.4 ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย 2. ปัจจัยภายใน

2.1 โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา 2.2 การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ
2.3 บุคลากร 2.4 การเงิน 2.5 วัสดุอุปกรณ์ 2.6 การบริหารจัดการ และสร้างแบบสอบถามการเป็นชุมชนการ
เรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ วิสัยทัศน์ร่วม การทำงาน
ร่วมกัน โครงสร้างสนับสนุน การสร้างภาวะผู้นำร่วม และชุมชนกัลยาณมิตร

5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง
สมบูรณ์ และรับการเสนอแนะนำไปแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้อง

6. นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อพิจารณาสำนวนที่
ใช้ (Wording) ความชัดเจนของคำถาม สิ่งที่ต้องปรับปรุงและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content
Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน จากนั้นจึงนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index Of Item Objective Congruence :IOC) เลือกข้อคำถาม
ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาเป็นข้อคำถาม
ในแบบสอบถาม ซึ่งผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีมีค่า 0.80 – 1.0 สามารถนำมาใช้ในการวิจัยและทำการปรับปรุง
แก้ไขภาษาในแบบสอบถามให้มีความชัดเจน

7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและนำไป
แก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร
สัมประสิทธิ์แอลฟาของ คอนบาค (Alpha Conbach's Of Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.80

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้
ในการเก็บข้อมูลวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบ
แบบสอบถามจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. นำหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 124 คน

3. ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างวันที่ 1 – 30
พฤศจิกายน พ.ศ.2561 ด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.29

4. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ และดำเนินการลงรหัส (Coding) เพื่อ
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ประกอบด้วย ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1. ปัจจัยภายนอก 1.1 ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม 1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 1.3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 1.4 ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย 2. ปัจจัยภายใน 2.1 โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา 2.2 การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ 2.3 บุคลากร 2.4 การเงิน 2.5 วัสดุอุปกรณ์ 2.6 การบริหารจัดการ จากแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) (รลิตา นิลพัฒน์, 2555, หน้า 78)

3. วิเคราะห์สภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ วิสัยทัศน์ร่วม การทำงานร่วมกัน โครงสร้างสนับสนุน การสร้างภาวะผู้นำร่วม และชุมชนกัลยาณมิตร จากแบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) (รลิตา นิลพัฒน์, 2555, หน้า 74)

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วแปลความหมาย (ณัฐภา นครสูงเนิน, 2557, หน้า 91)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ เป็นเพศชาย ร้อยละ 59.81 อายุเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60.75 วุฒิการศึกษาเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 72.90 ตำแหน่งที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 83.18 และ ค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 46.73

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา ได้แก่ ด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวม (n=107)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ปัจจัยภายนอก			
ด้านสังคมวัฒนธรรม	4.25	.693	มาก
ด้านเทคโนโลยี	3.85	.881	มาก
ด้านเศรษฐกิจ	3.75	.850	มาก
ด้านการเมืองและกฎหมาย	4.05	.750	มาก
ปัจจัยภายใน			
โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา	4.28	.667	มาก
การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน	4.14	.664	มาก
บุคลากร	4.14	.577	มาก
การเงิน	3.77	.875	มาก
วัสดุอุปกรณ์	3.89	.796	มาก
การบริหารจัดการ	4.29	.628	มาก
รวมเฉลี่ย	4.04	.738	มาก

3. สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมา ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำร่วม ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือโครงสร้างสนับสนุน ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวม (n=107)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
การพัฒนาวิชาชีพ	4.08	.587	มาก
วิสัยทัศน์ร่วม	4.27	.647	มาก
การทำงานร่วมกัน	4.30	.629	มาก
โครงสร้างสนับสนุน	3.94	.764	มาก
การสร้างภาวะผู้นำร่วม	4.44	.572	มาก
ชุมชนกัลยาณมิตร	4.46	.577	มาก
รวมเฉลี่ย	4.25	.629	มาก

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .741 เมื่อแยกเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับ การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การ บริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .738 รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่าง มีนัยสำคัญ ค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .672 ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .376 ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 แยกตามปัจจัย (n=107)

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	การพัฒนาวิชาชีพ	วิสัยทัศน์ร่วม	การทำงานร่วมกัน	โครงสร้างสนับสนุน	การสร้างภาวะผู้นำร่วม	ชุมชนกัลยาณมิตร	(r)
ปัจจัยภายนอก							
1. ด้านสังคมวัฒนธรรม	.527**	.471**	.507**	.422**	.494**	.511**	.586**
2. ด้านเทคโนโลยี	.334**	.276**	.289**	.412**	.249**	.303**	.376**
3. ด้านเศรษฐกิจ	.470**	.308**	.352**	.392**	.268**	.243**	.408**
4. ด้านการเมืองและกฎหมาย	.476**	.467**	.351**	.471**	.452**	.403**	.525**

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	การพัฒนาวิชาชีพ	วิสัยทัศน์ร่วม	การทำงานร่วมกัน	โครงสร้างสนับสนุน	การสร้างภาวะผู้นำร่วม	ชุมชนกัลยาณมิตร (r)	
ปัจจัยภายใน							
1. โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา	.538**	.623**	.523**	.481**	.601**	.493**	.652**
2. การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ	.532**	.477**	.470**	.401**	.446**	.382**	.541**
3. บุคลากร	.690**	.580**	.583**	.510**	.517**	.479**	.672**
4. การเงิน	.345**	.368**	.426**	.615**	.288**	.224*	.461**
5. วัสดุอุปกรณ์	.331**	.399**	.419**	.739**	.412**	.253**	.519**
6. การบริหารจัดการ	.550**	.647**	.658**	.559**	.687**	.584**	.738**
							(r) .741**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

2. อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ปัจจัยภายนอก ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย ส่วนปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ บุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ

เมื่อวิเคราะห์จากภาพรวมของปัจจัยทุกด้าน พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา ได้แก่ ด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ พบว่า ปัจจัยภายในด้านการบริหารจัดการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารสถานศึกษาและบรรยากาศในสถานศึกษาเป็นชุมชนกัลยาณมิตร แสดงให้เห็นว่า หากสถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารสถานศึกษาและบรรยากาศในสถานศึกษาเป็นชุมชนกัลยาณมิตรการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ซึ่งสอดคล้องกับอาร์กิริส และสคอน (Argyris And Schon.1991:42) ที่สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการผลักดันให้สถานศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยการกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์ (Identifying And Articulating A Vision) ผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องช่วยทำให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากบุคลากรต่างๆ ให้ร่วมคิดและจัดทำวิสัยทัศน์ที่ระบุถึงแนวคิดที่ดีที่สุดของการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นช่วยกันให้ถึงเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา และมีความสามารถในการวางแผน การดำเนินการตามแผนและกำกับติดตามประเมินผล ตลอดจนบุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโรงเรียนจะสามารถดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูและบุคลากรในโรงเรียน จะร่วมกันแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วางแผน ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และเกิดวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เป็นลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา คอยดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้ เพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา ยังเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หนูฤทธิไกรพล (2558:175) กล่าวว่า โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ สถานศึกษาลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรม ที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและ มุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni,1994) หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครู ผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord,1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน ส่วนปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อันเนื่องมาจากการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานภายนอก ร่วมบริจาคและจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (อ้างถึงใน โพธิยา คำผิว, 2548,หน้า 24) กล่าวว่า กล่าวความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการแสวงหางบประมาณและความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างพอเพียง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในจัดหาและระดมทรัพยากรจากชุมชนและหน่วยงานภายนอก เพื่อขับเคลื่อนให้สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป

2. สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมา ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำร่วม ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือโครงสร้างสนับสนุน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557:127)ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยระบุว่าชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย เป็นชุมชนแห่งการเอาใจใส่ และรับฟัง รวมถึงการทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร ที่ยึดเหนี่ยวกันไว้ด้วยความรู้สึกแบบเกื้อกูลเอื้ออาทร ซึ่งชุมชนกัลยาณมิตรมีลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้ 1.การหล่อเลี้ยงธรรมชาติการอยู่ร่วมกันแบบเกื้อกูลของคนในองค์กร 2. เปลี่ยนจากอยู่แบบเป็นทางการสู่

บรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว 3. เปลี่ยนจากวัฒนธรรมแบบปกป้องสู่วัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ และการรับฟัง 4. การเปลี่ยนผ่านจากความขัดแย้งสู่วัฒนธรรมเคารพความแตกต่าง และยังสอดคล้องกับความหมายของคำว่า ชุมชนของ ประเวศ วะสี และ คณะ (2547) กล่าวโดยสรุปว่า “ชุมชนคือการรวมกลุ่มตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะอยู่ในครอบครัว หมู่บ้าน หรือในบริบททางสังคมอื่นๆที่รวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความใกล้ชิด มีความเอื้ออาทรต่อกัน และมีการเรียนรู้ ร่วมกันบนพื้นฐานความไว้วางใจ ” อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งชัชดาพร เวชชาติ (2559) ระบุว่า สัมพันธภาพของสมาชิกเครือข่ายทุกเครือข่ายสมาชิกทุกคนในเครือข่ายมีสัมพันธภาพทางบวก ด้วยอุดมการณ์เดียวกัน มีความคิดเหมือนกัน ซึ่งสัมพันธภาพส่วนใหญ่มาจากความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ไม่เป็นทางการมาก่อน เคยร่วมงาน รู้แนวทางการทำงานซึ่งกันและกัน และไม่มีเงื่อนไขในการทำงาน จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยลำดับต่อมา ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำร่วม แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องให้อิสระแก่ครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูสามารถออกแบบและตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำร่วม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Leclerc, Moreau & Clement (2010) พบว่า การพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างแท้จริง ซึ่งบทบาทและหน้าที่สำคัญในฐานะผู้บริหาร คือ การเสริมสร้างครูผู้นำโดยใช้ภาวะผู้นำร่วม (Harris:2003) ผนวกกับผลการวิจัยของวรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557:101) ได้จำแนกบทบาทของภาวะผู้นำร่วมไว้สองลักษณะ ประการที่หนึ่ง คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม โดยผู้บริหารมีบทบาททำให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ อันเป็นผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้บริหารทั้งทางตรงและทางอ้อม จนเกิดพลังเหนียวแน่นให้ครูมีแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง ประการที่สอง คือ ภาวะผู้นำร่วมโดยผู้บริหารและครูมีความเป็นผู้ร่วมกันด้วยการกระจายอำนาจของผู้บริหาร เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันยึดหลักแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตากรุณา คอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และแนะนำบุคลากรอย่างตลอดจนคอยแนะนำผู้ร่วมงานให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมที่ตั้งไว้ สร้างความเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุสรุ สุวรรณวงศ์ (2559:163) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงานสองมิติ ได้แก่ มิติที่หนึ่งคือ การกำหนดนโยบายการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจบริหารจัดการเพื่อความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโดยโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชาของโรงเรียนมีลักษณะเป็นแนวราบ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครูทุกระดับโดยการใช้ภาวะผู้นำร่วมระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อสร้างสรรค์ครูผู้นำ มิติที่สองคือ การน่านโยบายสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย กลุ่มของกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนซึ่งครอบคลุมการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม บรรทัดฐานร่วม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลัง และความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการ การพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูล

สะท้อนผลการปฏิบัติงานนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นหัวใจหลักของการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือโครงสร้างสนับสนุน อันเนื่องมาจากบริบทของแต่ละสถานศึกษานั้นต่างกัน ซึ่งการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพนั้น ต้องอาศัยปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุยังเป้าหมาย เช่น งบประมาณเพียงพอในการดำเนินงานความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนการสนับสนุนนวัตกรรม สื่อการสอนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งพบว่า โครงสร้างสนับสนุนที่แต่ละสถานศึกษาต้องการการสนับสนุนมากที่สุด คือ งบประมาณในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ครรชิต พุทธโกษา (2544:204) กล่าวว่า การมีงบประมาณดำเนินงานที่เพียงพอ ซึ่งในระยะแรกอาจต้องระดมเงินจากสมาชิกกลุ่ม หรือขอรับการสนับสนุนจากภายนอกเพื่อใช้ในกิจกรรมแรกเริ่ม หากมีโครงสร้างสนับสนุนด้านงบประมาณเพียงพอจะนำไปสู่การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ได้ สามารถพัฒนาด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ การสนับสนุนนวัตกรรม สื่อการสอนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีแหล่งสืบค้นข้อมูลและมีอินเทอร์เน็ตที่พร้อมใช้ทุกพื้นที่ในสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษามีโครงสร้างสนับสนุนที่พร้อมในทุกๆ ด้าน จะทำให้การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

3. ค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อแยกเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ อันเนื่องมาจาก สถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารสถานศึกษาและบรรยากาศในสถานศึกษาเป็นชุมชนกัลยาณมิตรการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ซึ่งสอดคล้องกับอาร์กิริส และสคอน (Argyris And Schon.1978:42) ที่สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการผลักดันให้สถานศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์ (Identifying And Articulating A Vision) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องช่วยทำให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากบุคลากรต่างๆ ให้ร่วมคิดและจัดทำวิสัยทัศน์ที่ระบุถึงแนวคิดที่ดีที่สุดของการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นช่วยกันให้ถึงเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผน การดำเนินการตามแผนและกำกับติดตามประเมินผล และบุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตามนโยบายการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโรงเรียน จะสามารถดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูและบุคลากรในโรงเรียน จะร่วมกันแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วางแผน ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และเกิดวัฒนธรรมองค์กรใหม่เป็นลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคอยดูแลสนับสนุน เพื่อร่วม

เรียนรู้ เพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันในสถานศึกษาเพื่อมุ่งไปสู่ ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง รองลงมา ได้แก่ ด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ อันเนื่องมาจาก บุคลากรมีส่วนสำคัญต้องมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้รับความรู้ที่ทันสมัยและได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน สามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความศรัทธาในวิชาชีพครูและเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557:99) การพัฒนาวิชาชีพหรือการเรียนรู้และการในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นฐานที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างโมเดล ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมองและการจัดการความรู้ เป็นต้น ต่อมาคือการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ของตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้อื่นเป็นสำคัญได้ ตลอดจนบุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจในเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ปัจจัยที่มีผลเสียต่ำสุดได้แก่ ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ อันเนื่องมาจาก สถานศึกษาขาดความพร้อมด้านเทคโนโลยี สถานศึกษาไม่มีเว็บไซต์ในการเผยแพร่การจัดการศึกษา ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา ทำให้ขาดการเผยแพร่ข่าวสารในวงกว้าง ขาดแหล่งสืบค้นข้อมูล แหล่งเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการให้บริการแก่ครูและนักเรียน หากสถานศึกษาพัฒนาความพร้อมด้านเทคโนโลยีและสื่อสารสนเทศต่างๆ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา มีการเตรียมความพร้อมของแหล่งสืบค้นข้อมูล แหล่งเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการให้บริการแก่ครูและนักเรียน การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้แก่บุคลากรและนักเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการพัฒนาความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีจะส่งผลต่อการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศยามน อินสะอาด (2560:989) พบว่า รูปแบบการใช้และการเข้าถึงไอซีทีที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครู สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การใช้และเข้าถึงไอซีทีในการจัดการเรียนการสอนของครูโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีการใช้ไอซีทีเพื่อนำมาสนับสนุนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงาน และให้การยอมรับการใช้ไอซีทีในโรงเรียนเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้และประสบการณ์ให้กับผู้เรียนในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนการใช้ไอซีทีเพื่อการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพและการจัดการเรียนการสอนของครู บุคลากรต้องมีความใฝ่รู้ด้านไอซีทีและมีเจตคติที่ดีในการใช้ไอซีทีเพื่อการเรียนรู้ เช่น การ

นำเสนอผลงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผลการดำเนินงานดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยของสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2557) ที่ต้องสร้างพลเมืองคุณภาพ คนที่สมบูรณ์ทุกด้าน รูปแบบการบริหารจัดการ สร้างสมดุลระหว่างการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ เน้นการมีส่วนร่วม ครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา คือ การสร้างครูคุณภาพสูงและเป็นเลิศ บ่มเพาะทักษะอาชีพครู สร้างเครือข่ายการพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงประสบการณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางผ่านเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับพัฒนาการของแต่ละวัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ควรพิจารณานำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ควรให้การสนับสนุนปัจจัยด้านการบริหารจัดการและด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษาในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ประสานความร่วมมือจากบุคลากรต่างๆ ให้ร่วมคิดและจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้อง มีการวางแผน การดำเนินการตามแผนและกำกับติดตามประเมินผล ตามนโยบายการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

1.3 ครูควรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาโครงสร้างสนับสนุนสถานศึกษาในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจและการเงินที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- ครรรชิต พุทธิโกษา. (2554). **คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้**. ฉบับสมบูรณ์.สำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ณัฐิกา นครสูงเนิน.(2557).**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.**วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ประเวศ ะสี. (2547). **การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2542. (116) ตอนที่ 15 ก.
- โพธิยา คำผิว.(2548).**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 .**วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รสิตา นิลพัฒน์.(2555).**การศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.**วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ.(2561).“การกำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ชุมชนทางวิชาชีพ (PLC)ของเครือข่ายภาคใต้ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากครุสภาปี 2559” VeridianE-Journal Silpakorn University. มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน): 2099-2115
- วรลักษณ์ ชูกำเนิต และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). **โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ**. (2557,พฤษภาคม). วารสารวิชาการ, ค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2559, จาก <http://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/viewFile/125/688>
- ศยามน อินสะอาด, จิตติยา เนตรวงษ์, ศิวินิต อรรถวุฒิกุล. (2560). “การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ไอซีทีของครูสังกัด สพฐ.” Veridian E-Journal Silpakorn University. มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม) :975-995
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). **แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่21**. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2560).**เอกสารประกอบการบรรยาย การอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษาระหว่างวันที่ 26 เม.ย. – 3 พ.ค. 2560.** สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- หนูฤทธิ์ ไกรพล. (2558). **การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์.(2559).**คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย**.วารสาร
ปัญญาภิวัฒน์ ปีที่ 8 ฉบับที่ : 1.กรุงเทพ

ภาษาต่างประเทศ

Argyris, C., & Schon, D. (1978) **Organisational learning: A theory of action perspective**. Reading, Mass: Addison Wesley

Harris.(2003). **Teacher Leadership as Distributed Leadership: heresy, fantasy or possibility**.
School Leadership & Management, Vol. 23, No. 3, pp. 313–324, August 2003.

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

Leclerc, M., Moreau, A. & Clement, N. (2010). **How Schools can Improve their functioning as Professional Learning Communities**. European Conference on Education Research 2010, 27 Auhust. Helsinki.

Likert, Rensis. (1969). **New pattern of management**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.

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.

Stronge , J.H.(1998).**Leadership skills in School and Business ; What theorists S say about applying leadership from the corporate world to the school area**. American Association of School Administrators-School Administrator. Available from:
<http://www.aasa.org/search/cop/qfullhit...crparam3=../query.htm>.

Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. M. (2004). **Professional learning communities, leadership, and student learning**. *Research in Middle Level Education Online*, 28(1). Retrieved [date], from <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx>

Wood. (2002). **A conceptual framework of corporate and business ethics across organizations: Structures, processes and performance**. *THE LEARNING ORGANIZATION.VOLUME 18, ISSUE 1*.

Yamane, Taro.(1967). **Statistics: An Introductory Analysis**. 2nded. New York: Harper and Row.