



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัย

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

The Guidelines of The Developing for Academic Administration to Create
the Professional Learning Community in the Teaching Profession of Muang
Phetchaburi Municipal Schools under The Local Administration
Organization

โดย
อาจารย์ ดร.ชัชชญา พิระธรณิศร์

สนับสนุนโดย

สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยรังสิต

2563

ชื่อเรื่อง : แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัย : อ.ดร.ชัชชญา พิระธรณิศร์

สถาบัน : วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีที่พิมพ์ : 2564

สถานที่พิมพ์ : มหาวิทยาลัยรังสิต

แหล่งที่เก็บรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ : มหาวิทยาลัยรังสิต

จำนวนหน้างานวิจัย : 220 หน้า

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ, ความต้องการจำเป็น ,
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ลิขสิทธิ์ : มหาวิทยาลัยรังสิต

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารโรงเรียนและครู 118 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผู้บริหารระดับนโยบาย ผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการหาดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ผลการวิจัยมีดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากคือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอยู่ในระดับมาก คือ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ความต้องการจำเป็นที่สุดของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรีคือการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.16) และความต้องการจำเป็นที่สุดในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู คือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.13)

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูคือ ควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน และการเชื่อมโยงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูกับการบริหารงานวิชาการให้เป็นภาระงานและนำไปปฏิบัติในเชิงรุก



Title : The Guidelines of The Development for Academic Administration to Promote the Professional Learning Community in the Teaching Profession at Muang Phetchaburi Municipal Schools under The Local Administration Organization

Researcher : Dr. Chatchaya Perathoranich

Institution : Suryadhep Teachers College, Rangsit University

Year of Publication : 2021

Publisher : Rangsit University

Sources : Rangsit University

No. of pages : 220 pages

Keywords : Guidelines for the development of academic administration, Needs, Professional Learning Community

Copyrights : Rangsit University

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study to the current actual conditions and desirable expectations of the academic administration to promote the professional learning community in the teaching profession at Muang Phetchaburi Municipality. 2) study needed of academic administration development to promote the professional learning community in the teaching profession at Muang Phetchaburi Municipal Schools, and 3) study the guidelines for the academic administration development to promote the professional learning community in the teaching profession at Muang Phetchaburi Municipal Schools. The methodology research used was the Mixed Method. The sample group consisted of 118 administrators and teachers. The 5-Likert rating scale questionnaire was used as an instrument. The data was analyzed by the statistics: frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative data was from 8 policy makers, school administrators and teachers. The interviews used was Semi-Structured Interview and Focus group of 10 experts. The data were analyzed by content analysis and modified priority needs index(PNI_{modified}).

The results of the study revealed that:

1) The current actual conditions and desirable expectations of the overall academic management development were found at high level. The internal quality assurance system and educational standards development had the highest average and the overall highest average for Promoting the Professional Learning Community in teaching was Shared Values and Vision.

2) The most needed for the academic administration development was Researching to improve the quality of education in educational institutions ($PNI_{\text{modified}}=0.16$). The most needed for the Professional Learning Community (PLC) was Community Support Structure ($PNI_{\text{modified}} = 0.13$).

3) The guidelines for the academic administration development to Promote Professional Learning Community in the teaching profession is encouraging teachers to gain knowledge and understanding of the classroom-based research process and connecting the Promote Professional Learning Community in the teaching profession with academic administration for workload and actively implemented.



กิตติกรรมประกาศ

การทำวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผศ.ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และคณาจารย์ทุกท่านที่ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นกำลังใจมาโดยตลอด ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา รศ.ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ ที่ให้คำแนะนำและกำลังใจ ติดตามการดำเนินการในการจัดทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย รศ.ดร. อุษาพร เสวกวิ รศ.ดร.สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ ผศ.ดร.ประยุทธ์ ชูสอน ดร.สมชาย เทพแสง และดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ขอขอบคุณนาง นวพรรณ อังกูรเจริญพร ผู้อำนวยการกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรี ที่กรุณา อนุเคราะห์ข้อมูลและสนับสนุนให้ความสำคัญในการทำวิจัยครั้งนี้ ดร.รัชณี พันออก ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทราวาส ที่ให้คำแนะนำ ข้อมูลเบื้องต้นและการประสานงานกับ โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้สัมภาษณ์ นายสุพจน์ จิตรเพ็ชร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาการจักการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิที่สละเวลาอันมีค่าตรวจเช็คงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นกับงานวิจัยในครั้งนี้อย่างยิ่ง

คุณค่าและประโยชน์อันมีจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรังสิต โดยสถาบันวิจัย ในการสนับสนุนทุนอุดหนุนวิจัย รหัสทุน 57/2563 ตลอดจนผู้มีพระคุณที่มีส่วนทำให้ การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ชัชชญา พิระธรณิศร์

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
นิยามศัพท์	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ	30
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	51
การจัดการศึกษาขององค์กรการปกครองท้องถิ่น	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	70
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล	81

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย(ต่อ)	
การวิเคราะห์ข้อมูล	82
บทที่ 4 ผลการวิจัย	86
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	137
สรุปผลการวิจัย	137
อภิปราย	140
ข้อเสนอแนะ	147
เอกสารอ้างอิง	150
ภาคผนวก	159
ก หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	160
ข หนังสือขอสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	162
ค หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย	164
ง หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่ม(Focus group)	167
จ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	169
ฉ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	172
ช รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่ม(Focus group)	174
ฌ แบบประเมินร่างแนวทางการพัฒนาฯ	176
ซ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	181
บทความวิจัยที่สืบเนื่องจากงานวิจัย	198
ประวัติผู้วิจัย	217

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการ	41
2	ประชากรและตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียนและครูแยกตามราย โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี	78
3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	87
4	การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครู โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	89
5	การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ การ บริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	91
6	ความถี่ของอุปสรรคและปัญหา ของการบริหารงานวิชาการในการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด	103
7	ความถี่ของข้อเสนอแนะของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากแบบสอบถามปลายเปิด	104
8	สรุปภาพรวม ลำดับความต้องการจำเป็นของพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมือง เพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	105
9	การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการใน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	107
10	สรุปผลการวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)	116

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	125
12	แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	131



สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
2	องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางอาชีพ	25
3	การรวมสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางอาชีพ	29
4	วงจรการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางอาชีพ	30
5	สรุปผลวิจัย	135



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการศึกษาในประเทศไทย ต้องเผชิญกับความท้าทายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลและจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มีผลกระทบทำให้ทั่วโลกสูญเสียปีการศึกษาไปเฉลี่ยถึง 5.5 เดือน หรือราว 2 ใน 3 ของปีการศึกษา โดยสาเหตุหลักมาจากการปิดโรงเรียนเพื่อป้องกันการแพร่ระบาด (ยูเนสโก, 2564) การศึกษาในประเทศไทยจึงต้องปรับการเรียนเป็นแบบออนไลน์ การปรับวิธีการเรียนการสอนก็ต้องดำเนินต่อไป การยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลทุกยุคทุกสมัย และกำหนดเป็นนโยบายหลักหนึ่งของรัฐบาลมาโดยตลอด แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่ตระหนักของทุกคนในสังคมว่าคุณภาพการศึกษายังเป็นปัญหาที่วิกฤต (ศิวกกร รัตติโชติ, 2561) การบริหารการศึกษาในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพและความเสมอภาคให้กับนักเรียนทุกคนจะเกิดขึ้นจริงได้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และวิถีชีวิตที่ถูกต้องสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนแต่ละคนและทุก ๆ คน ให้ตรงตามความสนใจ เต็มศักยภาพและครบมาตรฐานหลักสูตรร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ครูผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องนั้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทุกคน เป็นวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2561) แรงกระตุ้น แรงจูงใจที่จะให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ท่วมร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นที่จะต้องมุ่งเน้น “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” ตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่จะพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ที่มุ่งหวังให้คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาโรงเรียน และห้องเรียนคุณภาพ และเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ครูผู้ปฏิบัติงานต้องมีหลายบทบาท อันได้แก่ บทบาท Model Teacher (ครูผู้สอน) Buddy (ครูร่วมการเรียนรู้) Expert (ผู้เชี่ยวชาญ) Mentor (ฝ่ายวิชาการ/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ) Administrator (ผู้บริหารสถานศึกษา) เป็นต้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนคุณภาพ คือ นักเรียนแต่ละคนและทุกคนจะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากครูให้ได้รับการศึกษาที่ดีที่สุด ตรงความสนใจ เต็มศักยภาพและครบตามมาตรฐานหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการชั้นเรียนในการพัฒนาผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนา

องค์ความรู้ในด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู การบริหารวิชาการ ครูจึงเป็นกัลยาณมิตรของนักเรียน เพื่อนครู ผู้ปกครอง ชุมชน และนักวิชาการ เป็นต้นแบบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างสรรค์ พัฒนาชีวิต สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เกิดสันติสุขและการพัฒนาที่ยั่งยืน (โรงเรียนนสาสร, 2562)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 10 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายนอกจากนี้ แล้วในมาตรา 22 ยังระบุถึงหลักการจัดการศึกษาว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ต้องจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว นอกจากนี้การขับเคลื่อนจุดเน้นการปฏิรูปการศึกษา 6 ยุทธศาสตร์ ของกระทรวงศึกษาธิการ ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการผลิตพัฒนา กำลังคนและงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ ส่วนในด้านนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การจัดการเรียนรู้บูรณาการ แนว Active Learning กับแนว STEM Education และการจัดการเรียนรู้ภายใต้กรอบแนวคิด Thailand 4.0 โดยนำกระบวนการของ PLC : Professional Learning Community สู่อสถานศึกษา ผ่านภาระงานของครูผู้สอนสู่คุณภาพ ผู้เรียน ยุค Thailand 4.0 (นิตยา หล้าทูนธีรกุล, 2563) ซึ่งนวัตกรรมใหม่ที่ครูจะต้องทราบคือ Professional Learning Community (PLC) ครูสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการยกระดับคุณภาพของวิชาชีพครู ด้วยการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้แบบการร่วมมือร่วมพลังของกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่คุณภาพผู้เรียน ภายใต้การส่งเสริม พัฒนา และยกย่องผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ทุกสังกัด โดยได้ริเริ่มแนวคิดสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (เลขาธิการคุรุสภา, 2562) ดังนั้นการร่วมกันพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อเนื่อง โดยการดำเนินงานในปีนี้ได้เพิ่มเป้าหมายการพัฒนาอีก 3 เป้าหมาย จากเดิม 7 เป้าหมาย คือ 1) วิทยาการคำนวณ 2) การใช้ภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนรู้ และ 3) ศาสตร์พระราชา และสามารถสนับสนุนเครือข่ายฯ ได้ ซึ่งการดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการยกระดับคุณภาพด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา(วัฒนาพร รัชงษ์, 2563) ช่วยให้บรรลุเป้าหมายและส่งผลต่อการบริหารงานทางวิชาการของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไปที่สำคัญยิ่ง ดังพระบรมราชาโฆวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ใน

พิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
วันศุกร์ที่ 3 ตุลาคม 2518 (ยุวศศิธรคุณ, 2560, น. 29) ความว่า...

... วิชาหนึ่ง เมื่อมีความเปลี่ยนแปลงมาเป็นลำดับ ตามภาวะและความจำเป็นของโลก ก็ต้อง
แตกสาขากว้างขวางมากหลายเป็นธรรมดา จนบางทีทำให้แลไม่เห็นว่ วิชาสาขาต่าง ๆ มาจากต้นตอ
อันเดียวกัน และลืมนึกว่า วิชาแต่ละสาขานั้นมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกันอยู่ เมื่อเป็นดังนี้ ที่สุด
วิชาที่ขาดตอนจากกัน ยังผลให้การทำงานติดขัดบกพร่อง และเสียประโยชน์ที่พึงได้ไปด้วยประการต่าง ๆ
ดังนั้น ผู้ฉลาดจึงควรต้องพยายามศึกษาให้เห็นจริง และให้เข้าใจ แจ่มแจ้งว่า วิชาทั้งหลายเกี่ยวโยงถึง
กัน เป็นส่วนประกอบของกันและกัน เป็นปัจจัยอุดหนุนกันและกันอย่างแน่นแฟ้น แล้วพยายามดึงเอา
วิชาการ บุคคลกับทั้งกิจการที่เกี่ยวข้องกันมารวมกัน ส่งเสริมกัน เพื่อผลและประโยชน์อันเลิศร่วมกัน
ของเรา...

ความสำเร็จทางการบริหารงานวิชาการมาจากส่วนหนึ่งของความสำเร็จของ ชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจ
เกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน,
2560 อ้างอิงจาก Thompson, Gregg, & Niska, 2004) และเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง
โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและ
กัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน
และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน กระทรวงศึกษาธิการ(2560)จึงมีนโยบายและมีแนวทาง
ส่งเสริมให้มีการอบรม "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ
แนวคิดของการอบรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) คือ การนำคนมาอยู่ร่วมกัน เกิดการ
เรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ
ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาทางวิชาการ เช่นเดียวกัน เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดย
เรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
นับว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom
Up) แทนที่จะสั่งการจากส่วนบนลงมา ดังคำกล่าวที่ว่า “เมื่อผู้บริหารการศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้อง
ทุกฝ่ายเข้าใจเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) นี้ อย่างชัดเจน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ(PLC) ก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทุก
ฝ่าย อย่างยั่งยืน ครูสามารถนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)นี้ มาใช้เพื่อศึกษา
เรื่องที่ตนเองสนใจ หรือ เพื่อศึกษาหาทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ตนพบ หรือ เพื่อสร้าง
นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของตนได้ตลอดไปอย่างยั่งยืน คือใช้

กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) แต่ปรับเปลี่ยนหัวข้อหรือปัญหาที่ต้องการศึกษาได้ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน แต่ละพื้นที่ ” (นราพร จันรีโอชา, 2563) ซึ่งคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)ได้ 5 ประการ คือ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning) 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) 4) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) 5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) (Hord, Roussin & Sommers, 2009)

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของกระทรวงมหาดไทย แต่ด้วยปัญหาหลักของการจัดการศึกษาไทยในช่วงที่ผ่านมาหลายด้านที่พบว่า ยังมีอุปสรรคในด้านระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีความเสี่ยงในการบริหารจัดการด้านการบริหารวิชาการ การเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาล ส่งผลให้เกิดการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง ขาดการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Rensis Likert (1961) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การจัดการองค์การบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพที่ใช้บริหารแล้วจะได้ทั้งงานและน้ำใจคนนั้นต้องเกิดจากองค์ประกอบของการบริหารสำคัญ 6 ประการ กล่าวคือแบบการบริหารใดมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะการปฏิบัติหรือสภาพการจัดการองค์ประกอบต่อไปนี้คือ 1) การเป็นผู้นำ (Leadership) 2) การจูงใจ (Motivation) 3) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 4) การตัดสินใจ (Decision making) 5) การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) และ 6) การควบคุมการปฏิบัติงาน (Control) เพราะฉะนั้นภารกิจหลักทั้ง 6 งานของโรงเรียนจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมกรบริหารให้เหมาะสมกับงานทั้ง 6 งาน เพื่อนำพาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการการบริหารวิชาการ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสูงสุด

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้มีโอนการศึกษาในเขตเทศบาลให้เทศบาลดำเนินการเป็นครั้งแรกโดยมีพระราชบัญญัติประถมศึกษาพุทธศักราช 2478 มาตรา 40 บัญญัติว่า “เมื่อท้องถิ่นใดมีฐานะเป็นเทศบาลแล้วให้โอนโรงเรียนเป็นประชาบาล รวมทั้งทรัพย์สินของโรงเรียนมาเป็นของเทศบาลนั้น” มีนโยบายที่จะต้องมีกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น นโยบายการศึกษาของเทศบาลใช้เป็นแนวทางปฏิบัติมีที่มา 2 ทาง กล่าวคือ นโยบายในส่วนกลางยึดตามนโยบายระดับชาติและนโยบายของเทศบาลโดยคณะเทศมนตรีกำหนดขึ้นตามความต้องการและความจำเป็นของท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และ

นโยบายรัฐบาลที่ยังมุ่งหมายให้เทศบาลรับผิดชอบการศึกษาในเขตเทศบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (มปป.: มปท.) และจากการที่กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้ดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับนโยบายตาม สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา(2563) ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5กรกฎาคม 2560 เชื่อมโยงกับศาสตร์และศิลป์ความเป็นครู (Pedagogical Content Knowledge : PCK) หลากหลายด้านหลอมรวมเป็นสาระสำคัญที่ครูควรรู้และนำไปปฏิบัติได้เพื่อให้ครูได้ใช้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม สำหรับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้เกิดคุณภาพสูงสุด การจัดการเรียนรู้ภายใต้กรอบแนวคิด Thailand 4.0 โดยนำกระบวนการของ PLC : Professional Learning Community สู่อสถานศึกษา ผ่านภาระงานของครูผู้สอนในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียนยุค Thailand 4.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงได้ดำเนินการ กำหนดมาตรฐานตามหนังสือ ที่ มท 0809.4/ว23 ลว. 7 มิ.ย.61 เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานครูฯ อปท. รวมทั้งประกาศคณะกรรมการกลางฯเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูฯ เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ.2561 ประกาศ ณ วันที่ 9 พ.ค. 61 บังคับใช้ 10 พ.ค.61 เป็นต้นไป ทั้งนี้ให้กลุ่มงานบริหารงานบุคคล รับผิดชอบหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตามพรบ.งานบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (กรอบใหม่) (ที่มา: <http://www.arunee.net> > index.php โดยได้กำหนดคุณสมบัติผู้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครูตามวิทยฐานะที่กำหนด และต้องมีชั่วโมงการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู หรือตำแหน่งครูในวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันในช่วงระยะเวลาอย่างน้อยหลัง 5 ปีนับถึงวันที่ยื่นคำขอ ทั้งชั่วโมงการปฏิบัติงานในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการและวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และไม่น้อยกว่า 900 ชั่วโมงสำหรับการขอมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ โดยในชั่วโมงการปฏิบัติงาน ต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(Professional Learning Community : PLC) ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมงและต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานจากการปฏิบัติหน้าที่ พิจารณาจากผลงานการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาชีพ เพื่อนำผลการประเมินนี้มาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

เทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี มีความชัดเจนในการให้ความสำคัญมุ่งพัฒนา ด้านการศึกษาสามารถบริหารจัดการองค์กรและจัดตั้งโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมายของพร้อมทั้งมีความรู้ แนวคิด ทักษะ มีแนวทางและนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มุ่งความ

เป็นเลิศทางวิชาการและการมีจิตสำนึก ต่อสังคม ตระหนักและภูมิใจในคุณค่าของความเป็นไทย สามารถประกอบสัมมาอาชีพได้ ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 4 โรงเรียน มีนโยบายในการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งมีกองการศึกษาเป็นหน่วยงานที่กำกับ ดูแล โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี การบริหารวิชาการ สนับสนุนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ให้ความสำคัญและส่งเสริมที่จะช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้รวมทั้งรู้วิธีการและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพึงพอใจในการทำงาน ในการปฏิบัติการสอนมากขึ้น การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพครู

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาทางโรงเรียนเทศบาล ได้ดำเนินการอบรม ผู้บริหาร และครู นำสู่การไปปฏิบัติ ซึ่ง สุพจน์(2564) กล่าวว่า บริการสาธารณะ ด้านการศึกษา ได้มีการพัฒนาวิชาชีพครูขับเคลื่อนงานในระดับนโยบายเชื่อมต่อการจัดการศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยระดับพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศให้มีความเป็นเอกภาพภายใต้ความแตกต่างของบริบทท้องถิ่น อยู่แล้ว สำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ได้ดำเนินการ อย่างจริงจัง บางส่วนที่ยังไม่พร้อมจะเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ยังขาดความตั้งใจ มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา อีกทั้งต้องกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ ดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีผลกระทบต่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

จากการรายงานสรุปผลทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น วิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 47.11 วิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 31.81 วิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 30.29 และวิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 33.95 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ,2562) คะแนนเฉลี่ยดังกล่าว เมื่อลงมาในระดับปฏิบัติ คือโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี จะเห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่สูงนัก ซึ่งปรากฏในการรายงานการประเมินตนเองประจำปี 2562 ของโรงเรียนเทศบาล1วัดแก่นเหล็ก (รัตนกะลัสอนุสรณ์) พบว่า ผลการประเมิน มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียนด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน(RT/NT/O-NET) การทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ NT มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 41.84 การทดสอบระดับชาติ O-NETคะแนนเฉลี่ยทั้ง 4 กลุ่มสาระ พบว่าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยเพียงร้อยละ 34.58 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยเพียงร้อยละ 33.29 แสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ไม่สูงเท่าที่ควร มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผลการทดสอบจะต้องเร่งพัฒนาและควรเร่งการทบทวนติดตาม ตรวจสอบ เครื่องมือในการประเมิน การจัดสภาพแวดล้อม และสังคมที่ครูจะต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ ครูจะต้องกำกับติดตาม และประเมินผลการบริหาร และการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องด้วย สำหรับในด้าน การให้ความสำคัญและความเข้าใจ ในการ

บริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบุรี ที่มุ่งพัฒนาการทำงานเป็นทีมร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางเรียนนั้นพบว่า ครูยังให้ความสนใจน้อย (รัชณี พันออก, 2562) เหตุนี้ จึงทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักเรียนอีก ทั้งยังขาดความสนใจในการพัฒนาวิชาชีพครูตามมาด้วยเช่นกัน

ดังนั้นการบริหารวิชาการของผู้บริหารให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่สู่การพัฒนางานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย มีความเห็นสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่าน ที่กล่าวว่า ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการศึกษากายทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ผู้สอนพบ หรือเพื่อสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของผู้สอน ทั้งยังจำเป็นถึงความเข้าใจและผลักดัน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมทุกฝ่ายในโรงเรียน ที่ควบคู่กันไปกับการเรียนการสอน และผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องมุ่งสร้างโอกาสและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้บรรลุผลสู่คุณภาพการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้เชื่อมโยงกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ที่ต้องเริ่มจากผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริม สนับสนุน และวิธีการการทำงานเป็นทีมของครูเพื่อการแก้ปัญหามาจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเห็นความสำคัญที่จะศึกษา การพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีคำถามการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างไร
2. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษา แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ด้านเนื้อหา

1.1 การบริหารงานวิชาการ ใช้แนวคิดของ Campbell et al. (1982); Soliman (1997); Kimbrough and Nunnery (1998); Dessler (2004); Fry et al. (2009); เกษร ศรีพิทักษ์เที่ยงแท้ (2561: 33-34) ; กระทรวงศึกษาธิการ(2550) ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community (PLC) ใช้แนวคิดของ Fullan (2005); Peter Sange (1990); Hord(1997); Sergiovanni (1994); Thompson, Gregg & Niska(2004); Dufour(2112) ; Dufour, Eakerand and Many(2010); Gardner (1 9 8 3) ; Rosenholtz(1989); Carol, A. Tomlinson(1995); Darling-Hammond &Bransford (2005) ; Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011) ; Buysee, Sparkman & Wesley(2003). ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision 2) การทำงานร่วมกันของทีม (Collaborative Teamwork) 3) ภาวะผู้นำร่วม (shared leadership) 4) การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning development) 5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

1.3 ความต้องการจำเป็น ใช้แนวคิด(Need assessment) ของ Kaufman (1987) และ สุวิมล ว่องวานิช, 2558) มีกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วย 1) การระบุความต้องการจำเป็น 2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 3) การกำหนดทางเลือกสู่การปฏิบัติ

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู เทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน 8 คน ครู 156 คน รวม 164 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู เทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปีการศึกษา 2563 จำนวน 118 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Mogan,1970.p 607-610)

3. กลุ่มตัวอย่างข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้วิธีการแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ การสนทนากลุ่ม (Focus group)

ด้านตัวแปร

1. ตัวแปรที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิระดับนโยบาย ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านการสอน บุคลากรทางการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ตัวแปรที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความต้องการจำเป็น การพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาทบทวน แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องดังกล่าว โดยใช้กรอบแนวคิด หลักการบริหารงานวิชาการ องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ(PLC) ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีดังแสดงภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์

การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการการบริหารงานวิชาการทุกกิจกรรมในโรงเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และมีประสิทธิภาพสูงสุด อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย

1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการใช้หลักสูตรซึ่งเริ่มตั้งแต่การเตรียมการหลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร สอดคล้อง ความต้องการของผู้เรียน และทันกับสภาพปัญหา การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนการสอน ด้วยวิธีที่หลากหลายสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในวิชาและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพกับตัวผู้เรียนอย่างสูงสุด มีการติดตาม ประเมินผล กระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการการเรียนรู้และการทำงานที่เป็นระบบของครูผู้สอนในการหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหา โดยมีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นตอน และปฏิบัติตามแผน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพทางการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

4) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่จะประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน อย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน การจัดการเรียนการสอนของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ ให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง

5) การวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การจัดระเบียบ และวิธีการวัดผลการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้น ในระหว่างเรียน และการทดสอบโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย การจัดระบบสารสนเทศการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ รวมถึงพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และ มาตรฐานการศึกษา หมายถึง การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ทบทวนคุณภาพการศึกษาในการดำเนินการปรับปรุงคุณภาพ และตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาของโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี โดยดำเนินการจากภายในโรงเรียนเองและหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งประกอบด้วย การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ การประเมินคุณภาพการศึกษา รวมไปถึงจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR)

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative culture) แสวงหาและแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมแลกเปลี่ยนทักษะความรู้ทาง

วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อการบริหารและกิจกรรมต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการวางแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง วิสัยทัศน์หรือการเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน ถึงทิศทาง และความสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” เป็นเป้าหมายร่วม คุณค่าร่วม และพันธกิจร่วม

2) การทำงานร่วมกันของทีม หมายถึง ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว อย่างสร้างสรรค์ แบบมีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน มีการวางแผน มีแนวปฏิบัติ ความเข้าใจร่วมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีกลไกในการทำงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เน้นการขับเคลื่อน

3) ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะผู้นำร่วมสร้าง ให้เกิดการนำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ การกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกัน

4) การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ ประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกัน จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่า การอบรมจากหน่วยงานภายนอก สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกันการคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การจัดการความรู้ การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูพัฒนาตนเองจากข้างใน

5) ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง วิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันมีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม มีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวอยู่ร่วมกันแบบ “สังขะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชนหมายถึง การใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นยั่งยืน จัดโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน มีการบริหาร จัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ เอาใจใส่สิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข เน้นความคล่องตัว มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ข้อเสนอแนะ แนวทาง และวิธีการสำหรับการพัฒนาการบริหารงานวิชาการทั้ง 6 ด้านได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และ มาตรฐานการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมการพัฒนา และการเชื่อมโยงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)ของครูกับภาระงาน การบริหารงานวิชาการที่เหมาะสม ไปปฏิบัติในเชิงรุก ตามผลการวิเคราะห์ด้วยการหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) และจากการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และจากผู้ทรงคุณวุฒิ ยืนยันในความเป็นไปได้ถึงความเหมาะสมและสอดคล้องร่วมกันว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดเทศบาลเมืองเพชรบุรี อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรีมีจำนวน 4 โรงเรียนได้แก่ 1) โรงเรียนเทศบาล 1 วัดแก่นเหล็ก (รัตนกัลยอนุสรณ์) 2) โรงเรียนเทศบาล 2 วัดพระทรง (สุทธิวิเทศอุปถัมภ์) 3) โรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทราวาส 4)โรงเรียนเทศบาล 4 วัดไชยสุรินทร์

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการหรือรักษาในตำแหน่งของโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี

ครู หมายถึง ข้าราชการ พนักงานครูและครูผู้ช่วยที่ทำหน้าที่สอนนักเรียน ของโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารโรงเรียนได้ข้อมูลสารสนเทศของความต้องการจำเป็นซึ่งมีความสำคัญต่อการวางแผน และการดำเนินงานทางวิชาการ เพื่อให้เกิดพลังสนับสนุนเกี่ยวกับการมีทำงานร่วมกัน ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ให้เหมาะสมตามบริบทของครูโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แนวทางการบริหารงานวิชาการที่ค้นพบจากงานวิจัย ไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารวิชาการ ให้เกิดประโยชน์

สูงสุดต่อการพัฒนาทางวิชาชีพของครูและคุณภาพของผู้เรียน ในอำเภออื่นๆในจังหวัดเพชรบุรี และ
ในโรงเรียนเทศบาลจังหวัดต่างๆ ในแต่ละภูมิภาค ที่จัดการศึกษาในระดับเดียวกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ งานผู้วิจัยนี้มุ่งศึกษา แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร รวมทั้งงานวิจัยอื่น ๆ ซึ่งจะศึกษาวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
4. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้มีนักวิชาการกล่าวถึง ไว้ดังนี้

Richard Du Four เป็น “บิดาของ PLC หัวใจสำคัญที่สุดของ PLC คือ เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครู PLC (Professional Learning Community) ก็คือ CoP (Community of Practice) ของครูนั่นเอง และ CoP คือรูปแบบหนึ่งของ KM นอกจากนี้ PLC ยังเป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับ “ปฏิรูป” การเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่ “เกิดจากภายใน” คือครูร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งจากภายในและจากภายนอก

ในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียน (และมหาวิทยาลัย) ต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” (Teacher) มาเป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning facilitator) การศึกษาต้องเปลี่ยนจากเน้นการสอน (ของครู) มาเป็นเน้นการเรียน (ของผู้เรียน) เปลี่ยนจากเน้นการเรียนของปัจเจก (Individual Learning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระ มาเป็นทำหน้าที่ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่ศิษย์ โดยเน้นออกแบบโครงการให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มกันลงมือทำเพื่อเรียนรู้ (Learning by Doing) เพื่อให้ได้เรียนรู้ฝึกฝนทักษะเพื่อการดำรงชีพในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) เช่น สร้างการเปลี่ยนแปลงทัศนคติความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐาน

โดยจากเน้นการสอน เป็นเน้นการเรียนรู้,จากเน้นสิ่งที่สอน เป็นเน้นสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2555)

คริสต์ศักราช 1980 กระแสการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษา ให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการศึกษาแบบดั้งเดิมสู่การศึกษาที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) วัฒนธรรมการร่วมมือ (Collaborative Environment) และประสิทธิภาพของครู (Teacher efficacy) งานวิจัยเชิงปรากฏการณ์ที่ถือเป็นจุดเริ่มต้นของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ งานวิจัยของ Judith (1981) “The Power of organization setting” และงานวิจัยของ Rosenholtz (1989) “Learning enriched and learning impoverished” ได้ศึกษาปัจจัยขององค์กรที่มีผลต่อคุณภาพของครู พบว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนด้านการสอนและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะมีพันธะผูกพันต่อผู้เรียน (Committed) และมีประสิทธิผลในการสอนสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการสนับสนุน การสนับสนุนดังกล่าวคือ การสนับสนุนทั้งด้านเครือข่าย การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านวิชาชีพ

ต่อมาการศึกษาวิจัยให้ความสำคัญและมุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพครูกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน วิจัยทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อความเป็นองค์กร การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ และการปฏิรูปมากยิ่งขึ้น การศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงคือการศึกษาของ Sergiovanni ที่ศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Communities of Learning) Senge (1990) กล่าวว่าหัวใจของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างหลักการหรือวินัยที่สำคัญ 5 ประการให้เกิดผลจริงจิ่งในรูปของการนำไปปฏิบัติ (Practice) ทั้งนี้ คำว่าวินัย (Disciplines หมายถึง วัตถุประสงค์หรือเทคนิควิธีที่จำเป็นต้องศึกษาใคร่ครวญให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้จนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วมีประสิทธิผล หลักการหรือวินัย 5 ประการ ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) 2) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental model) 3) วิสัยทัศน์ร่วม(Shared vision) 4) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systemstinking) (Inpraxis group, 2006)

ในช่วงปีคริสต์ศักราช 1998-2005ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้รับความสนใจและศึกษาวิจัยกันอย่างแพร่หลาย โดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ในปี 2006 งานเขียนของ Dufou, Eakerand Many (2006) เรื่อง “ Learning by doing: A handbook for building professional learning communities” โดยเสนอแนะแนวทางการการปฏิบัติเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพงานเขียนดังกล่าว เป็นงานเขียนที่ทรงอิทธิพล และเป็นมาตรฐานสำคัญในการผลักดันและส่งเสริมการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และแพร่หลายในระดับอื่น ๆ ในเวลาต่อมา (กัสมัสส์ อาแดม,2561)

นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2555) ยังได้กล่าวถึง แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็น เครื่องมือในการดำรงชีวิตของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้ อำนวยความสะดวกในการเรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติเพื่อเกิดทักษะในการดำรงชีวิตใน ศตวรรษที่ 21 และเป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ร่วมกันดำเนินการลงมือทำ สร้างสรรค์นวัตกรรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำสู่การตั้ง โจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียนที่ทรงพลัง ช่วยการออกแบบวิธีวิทยาการวิจัย การเก็บข้อมูล การ วิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ผลการวิจัยออกมาเป็นความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับบริบทความเป็น จริงของสังคมเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของผู้เรียน

Dufour (2112 : 130) กล่าวถึงแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า แนวคิดชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจากความเชื่อว่า บุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะมีความเชี่ยวชาญในทุก ๆ เรื่อง ดังนั้นจึงทำให้เกิดแนวคิดการทำงานร่วมกันในลักษณะของการร่วมมือกันเรียนรู้ในกลุ่มวิชาชีพ อย่างเช่น โรงเรียน ผู้บริหารไม่สามารถแก้ปัญหาเองได้ทุกอย่างจึงต้องมีการร่วมมือกันในการแก้ปัญหา และพัฒนานักเรียน พัฒนาโรงเรียน และองค์กรร่วมกับครู เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาความสามารถ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในขณะเดียวกันทั้งครู และผู้บริหารก็จะเกิดการ พัฒนาความรู้และทักษะตนเองไปด้วย ด้วยกระบวนการร่วมมือกันเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศแห่งความ ไว้วางใจ เอื้ออาทรแก่กัน แบ่งปันความรู้แก่กันและกันในการแก้ปัญหาคำถามการเรียนรู้ของนักเรียนผ่าน กระบวนการสนทนา เสนอแนะข้อคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการสะท้อนผลการ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและจริงใจ

Cibulka & Nakayama (2000 : 3) ให้ความหมายของคำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษาที่รวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างประสานความร่วมมือกันในฐานะผู้ที่ เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคนในโรงเรียน

Louis & Gordon (2006 : 5) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นการ ทำงานร่วมกันของครูเพื่อที่จะสะท้อนแนวการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียน และสร้างการเปลี่ยนแปลงในการ ปรับปรุงการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนในแต่ละห้องเรียนเป็นกรณีเฉพาะ

กล่าวโดยสรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตของครูในยุค ศตวรรษที่ 21 เป็นการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รวมตัวกันเพื่อทำงานอย่าง ประสานความร่วมมือกันเพื่อเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาความสามารถและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน ช่วยการออกแบบวิธีวิทยาการวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการ สังเคราะห์ผลการวิจัยออกมาเป็นความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับบริบทความเป็นจริงของสังคมเชื่อมโยงสู่

ชีวิตจริงของผู้เรียนในขณะเดียวกันทั้งครู และผู้บริหารก็จะเกิดการพัฒนาความรู้และทักษะตนเองไปด้วยและเป็นการสะท้อนแนวทางการปฏิบัติงาน

ความหมายของ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ”

อภิธานศัพท์เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา (The Glossary of Education Reform, 2014) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ กลุ่มของนักการศึกษาที่พบปะกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนทักษะความรู้ทางวิชาชีพ และร่วมแรงร่วมพลังกันทำงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผลการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

Asutuoetet al. (1993) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ครูและผู้บริหารในโรงเรียน ร่วมกันแสวงหา และแบ่งปันการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้สู่การปฏิบัติโดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของครูและผู้บริหารและเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน Fullan (2006) ชุมชนการเรียนรู้ คือ การสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative Culture) ที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

Dufour, Dufour, Eaker and Many (2010) นิยามชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น อยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

สรุปความหมาย คือการสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative Culture) แสวงหา และแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมแลกเปลี่ยนทักษะความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของครูและผู้บริหาร และเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน

ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้าที่ที่สำคัญ คือความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ จากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พบว่าเกิดผลดีทางวิชาชีพครู และผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีผลสรุปใน 2 ประเด็นดังนี้ ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนคือ เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมาย โดยอาศัยความ

ร่วมมือจากทีมการเรียนรู้ ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน คือ เพิ่มศักยภาพจากการเรียนรู้ตามความสนใจ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง

เป้าหมายของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. เพื่อสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน
2. เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการทำงานจริงของครู พัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนเป็นการทบทวนการทำงานจริงของครูที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. เพื่อสร้างการทำงานร่วมกันของครูแบบกัลยาณมิตร ร่วมมือรวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาผู้เรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และร่วมมือกันพัฒนาวิธีการทำงานของครู

การแบ่งระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่ง ตามระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

- 1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

- 1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วย ครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชนจึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถ บริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

- 1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้ จำเป็นต้องมีส่วนร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชน ตลอดจนสถาบัน

ต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้ โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัด การเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนในลักษณะ การรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์ และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน แบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพ ครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็น กัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณี ศึกษาการจัด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อน ร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิก วิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง เชิง คุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกัน ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บน ความมุ่งมั่น สมัยครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กรณี ตัวอย่าง เช่น “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสาคีร์ สฤกษ์ดีวงศ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพ ครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคี ร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค่นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ใน แต่ละพื้นที่ของประเทศไทย เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่ มุ่งจัดเครือข่าย ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติเพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของ วิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษาและครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้อการ สนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวัง ขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก”(Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็น ต้น

จะเห็นได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการ เปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่ง พัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญและครูผู้สอน มีเป้าหมายเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จาก

การปฏิบัติงานจริงของครู พัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือระดับสถานศึกษา ระดับกลุ่มเครือข่าย และระดับชาติ

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสถานศึกษา หรือ ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ นำเสนอ เป็นองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จาก เอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศมีรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์หรือการเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้ เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

1.2 เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมาย ชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่ สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยง ให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน

1.3 คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพ ความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของ งานจน เชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนัก รู้ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิด พลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

1.4 พันธกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการ เรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกัน ของครู

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์หน้างานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเรื่องนี้ ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็น กัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุขไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าหมายหรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้โดยมี ผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวนาให้ ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตา

กรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การ มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการ กระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของ ครู” ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือ ครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการ เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูก กระทำ และผู้ถูกให้กระทำ ซึ่งผู้นำร่วมจะ เกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจ ครอบงำที่ขาดความเคารพ ในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้อง ตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภาวะผู้นำร่วมที่กล่าวมา มีหัวใจสำคัญคือ นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิกและผู้นำ โดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพ และชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วม จะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การ เรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงาน ที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงาน ภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้อง ว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึง ทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการ ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่ หลากหลาย เช่น สะท้อน การเรียนรู้ สุนทรียสนทนาการเรียนรู้ สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงาน ของสมองและการจัดการความรู้ เป็นต้น

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือ วุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของ ครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทาง อารมณ์ เมื่อครูมี ความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของ ศิษย์ตนเองอย่าง ถ่องแท้ จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึด การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการ เรียนรู้ร่วมกันของ สมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่ สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา ความ กรุณาและความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่ เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั้นมี หัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้ แบบนำตนเอง ของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)

กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือมุ่งเน้นความ เป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรม แบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มี จริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศ ตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียนสอดคล้องกับที่ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิง วิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่ง ปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งใน เชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วมอยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดย ยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการ พัฒนา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของ สังคมฐาน การพึ่งพาตนเอง มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดง ความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน ดังกล่าวนี สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบท ของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบ การสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความ แตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (นิตยา หล้าทูนธีรกุล, 2561) โดยสามารถสรุป 6 องค์ประกอบ ดังแสดงภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ที่มา: กระทรวงศึกษาธิการ (2560)

จากภาพที่ 2 สรุปได้คือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิทยุทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน เป็นหัวใจสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิทยุทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร

ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ประจักษ์ ตรีสาลี (2563) กล่าวว่าประโยชน์ที่ได้รับจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ได้รับ 2 ประเด็นหลักดังนี้

1. ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

- 1.1 ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
- 1.2 เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน
- 1.3 รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน
- 1.4 รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้” หรือ Powerful Learning ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
- 1.5 เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
- 1.6 รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนต่อไป
- 1.7 เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง
- 1.8 มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า
- 1.9 มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน
- 1.10 มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่างๆ

2. ประโยชน์ต่อนักเรียน

- 2.1 ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง
- 2.2 อัตราการขาดเรียนลดลง
- 2.3 มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
- 2.4 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า
- 2.5 มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลัง ไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน

กล่าวโดยสรุป ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนได้ทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะได้รับประโยชน์ 2 ทางคือ ในภาพรวมคือ ครูผู้สอน ในด้านการพัฒนาวิชาชีพ และนักเรียนในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คุรุสภา(2563) ได้กำหนดคุณลักษณะ 5 ประการ ที่ควรเกิดในการพัฒนาเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

1. Shared Values and Norms: สร้างโอกาสให้เกิดคุณค่าและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และการปฏิบัติที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ
2. Collective Focus on Student Learning: ร่วมมือในการมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน
3. Collaboration: การร่วมมือร่วมพลังทุกคนในการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงาน
4. Expert Advice and Study Visit: การเปิดรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและศึกษาการปฏิบัติงานจริง และต้องมีกิจกรรม Study Visit นั่นคือการเยี่ยมชมห้องปฏิบัติการจริงของผู้เชี่ยวชาญ
5. Reflection Dialogue การสนทนาเพื่อเป็นการสะท้อนสิ่งที่ได้วางแผนและลงมือปฏิบัติ โดยต้องเป็นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Two Way Communication)

Hord (2010 : 5) กล่าวถึงลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่าองค์กรที่มีลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยลักษณะ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) ที่ผ่านมา ค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นข้อกำหนดที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้ครูและคณะทำงานร่วมกันปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด การให้ครู

คณะทำงานมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผล

2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ (Intentional Collective Learning) โดยผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และนักการศึกษาตลอดจนผู้ร่วมงานทุกฝ่ายร่วมกันสืบเสาะถึงปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสรรสร้างวิธีการในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Supportive and Shared Leadership) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น ฝ่ายบริหารอันประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมอบความไว้วางใจให้ครูและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มีอำนาจ และการตัดสินใจร่วมกัน

4. การสนับสนุนสถานะแวดล้อม (Supportive Condition) สถานะแวดล้อมในการสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยสองส่วนคือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น เวลา ขนาดของโรงเรียน กฎเกณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และความสามารถของบุคคลทั้งด้านสติปัญญา และทักษะก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน

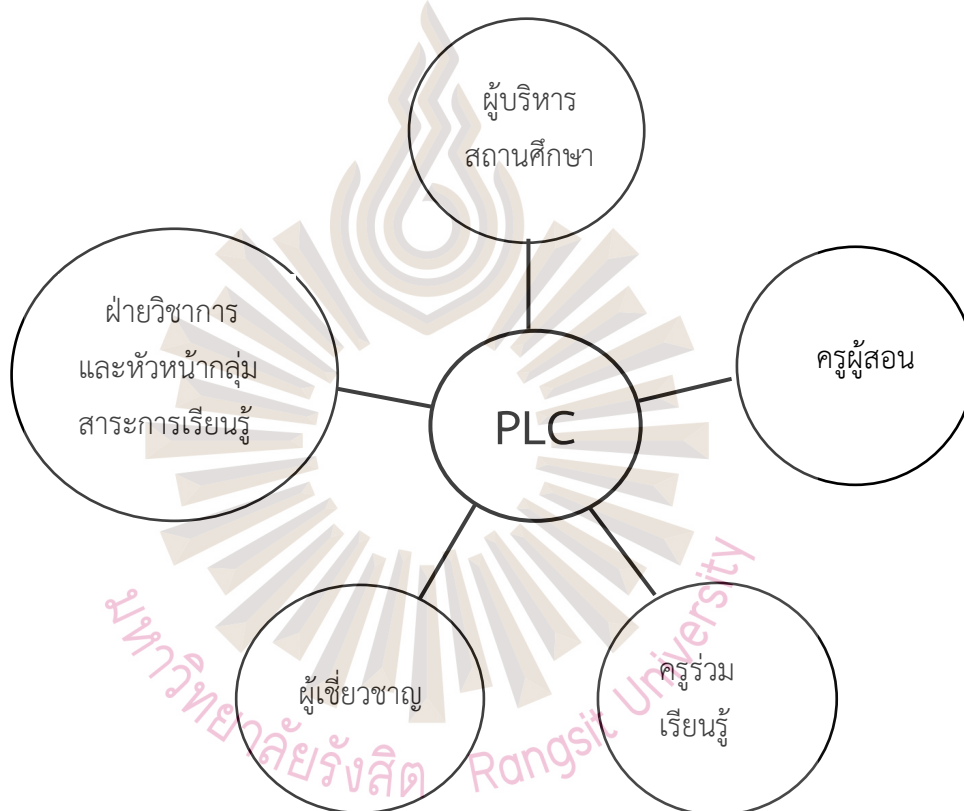
5. การร่วมกันปฏิบัติงานส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียน บันทึกกระบวนการปฏิบัติงาน และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ชี้แนะ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในลักษณะของเพื่อนช่วยเพื่อนที่ปราศจากการประเมินและการตัดสินคุณค่าการปฏิบัติงาน จะทำให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ Townsend & Adam (2003 : 25) ได้เสนอลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน
2. มีภาวะผู้นำที่คำนึงถึงการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. มีการทำงานประสานความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน
4. มีการนำความรู้สู่การปฏิบัติ
5. มีการแสวงหาความรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด
7. มีการประเมินผลที่ Meaningful การประเมินผลต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนในมุมมองกว้างไม่ใช่แค่การประเมินจากคะแนนที่เด็กสอบได้จากข้อสอบเท่านั้น ซึ่งในประเด็นนี้ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Schmoker (2004 : 120) ที่ได้

อธิบายว่าบุคลากรครูจะทำงานได้เกิดประสิทธิผลมากที่สุดถ้าความพยายามของพวกเขาได้รับการจดจำและรับรู้จากผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561) ได้เสนอแนวทางการรวมตัวกันของครูที่มีความต้องการจำเป็น ความสนใจ ค่านิยม และมีความเชื่อในทิศทางเดียวกัน พร้อมรวมพลังแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียน เป้าหมายเดียวกัน โดยมีการรวมสมาชิกในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพแต่ละกลุ่มประมาณ 4-8 คน แสดงดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การรวมสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางอาชีพ
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561)

จะเห็นได้ว่าลักษณะสำคัญของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มของครูที่ทำงานร่วมกัน การทำงานประสานกัน เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกันภายในโรงเรียนการแสวงหาความรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการประเมินผลต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนในมุมมองกว้างไม่ใช่แค่การประเมินจากคะแนนที่เด็กสอบได้จากข้อสอบเท่านั้น ที่

สำคัญคือจะต้องมีการสะท้อนสิ่งที่ได้วางแผนและลงมือปฏิบัติ โดยต้องเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีวงจรการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แสดงดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 วงจรการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ดัดแปลงจาก: Luis Martinez

อ้างอิงใน Hord, Roussin & Sommers (2010)

ที่มา: กระทรวงศึกษาธิการ (2560)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดและเป็นที่ยอมรับกันว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาทุกระดับเช่นกัน โรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่ มีคุณภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการตามทฤษฎีการบริหารที่นักวิชาการด้านการบริหารเสนอไว้ สามารถที่จะนำมาพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญปัจจัยหลักที่ทำให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับก็คือการบริหารงานวิชาการที่เข้มแข็งที่จะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ ดังต่อไปนี้

ธีรศักดิ์ อุปโมยอชิไชย (2560) ได้กล่าวถึงการบริหารงานของผู้บริหารว่า ต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการปฏิบัติการเรียนรู้ นำโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมปัญญา คือ 1) ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ 2) กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนไว้ในรูปธรรมนูญโรงเรียน 3) จัดให้แผนยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการศึกษา ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 ที่ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษา ปรับปรุงการบริหารจัดการ ให้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอน มีเสรีในการคิดพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ ทำวิจัยในชั้นเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างเพื่อนครู การทำงานเป็นทีมผืนกระหว่างกลุ่มวิชา พัฒนาการเรียนรู้ ให้มีมาตรฐานหลักสูตร 4) พัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด สามารถ “ใช้โลก ” เป็นห้องเรียน 5) จัดให้มีระบบนิเทศภายในช่วยเหลือครู ในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง งานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ กระบวนการดังกล่าวนี้ ได้แก่ การวางแผน การจัดระบบโครงสร้าง และการกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดดำเนินงานทางวิชาการ การผลิตสื่อและอุปกรณ์ การวัดและประเมินผล การจัดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ การจัดแหล่งหรือศูนย์สารสนเทศ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ และการนิเทศภายในเพื่อให้งานวิชาการมีคุณภาพ นักบริหารการศึกษาในต่างประเทศที่ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการเป็นหลัก พบว่าการบริหารงานวิชาการจะเน้นอยู่ที่การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) การจัดแผนการเรียนและให้บริการทางการศึกษา (Program and Service Administration) ภาวะผู้นำการจัดการเรียนการสอน (Instructional Leadership) การนิเทศการเรียนการสอน (Instructional Supervision) การประเมินผลหลักสูตรและแผนการเรียน (Evaluation of School Program) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (Analyzing and Improving Teaching)

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของการเรียนการสอน และเป็นหัวใจของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ประมวลการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศ ประกันคุณภาพรวมถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ งานวิชาการจะชี้ให้เห็นถึงคุณค่าและคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) สรุปความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ เป็น การบริหารงาน หรือการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างทุกอย่างในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพประสิทธิผลแก่ผู้เรียนสูงสุด และโรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ ภารกิจ โดยตรงในการจัดการศึกษา จึงต้องมีหน้าที่ในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ

อุมาพร ชิมแสน (2559) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึงการดำเนินงาน ทุกชนิดของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการด าเนินการเพื่อพัฒนาปรับปรุง ส่งเสริมการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียนตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร

กิตติภพ ถาวร (2559) ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการ หมายถึงการบริหารกิจกรรม ต่าง ๆ ตามภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการในโรงเรียน ซึ่งการบริหารงานวิชาการจะประสบ ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ของโรงเรียน เพื่อนำใช้ในการวางแผนพัฒนาการศึกษา แล้วนำแผนไปดำเนินการให้เป็นไปตาม เงื่อนไขและข้อ ก าหนดด้วยการก ากับติดตามแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และทำการ ประเมินผลการดำเนินงานตามกิจกรรม เพื่อเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามกิจกรรมต่าง ๆ

Forest and Kinser (2002) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานที่ต้องรับผิดชอบ เกี่ยวกับการบริหารและการส่งเสริม การจัดหลักสูตรการสอน และการจัดการเรียนรู้

Dessler (2004) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นการกำหนดปรัชญาการศึกษาเพื่อใช้ เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจัดหาหลักสูตรการเรียนการสอน

การประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร การจัดทำโครงการต่าง ๆ และการสร้าง บรรยากาศในสถานศึกษา

Fry et al. (2009) กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ มากที่สุด

กล่าวได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการบริหารในกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น ซึ่งส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมการ เรียนการสอน ผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาให้มากที่สุด และมี ประสิทธิภาพที่สุด ด้วยความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การ วางแผนการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้อง กับความมุ่งหมายของการศึกษา เพราะเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้ทางด้าน วิชาการแก่ผู้เรียน การบริหารงานวิชาการจึงหมายถึง การดำเนินงานวิชาการเป็นกิจกรรมทุก ประเภทในโรงเรียนเกี่ยวกับการเรียนการสอนนักเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การบริหารงาน วิชาการและงานวิชาการ.ให้มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

ผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องทำงานร่วมกับครู ให้คำแนะนำประสานงานให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

ปัจจุบัน การบริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติ การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายลักษณะ1) งานที่ปฏิบัติบังคับบัญชาพนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บริหาร 2) กิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา 3) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา 4) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล 5) ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย 6) จัดทำระบบประกันคุณภาพทางการศึกษา 7) บริหารงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน 8) วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 9) จัดทำมาตรฐานและภาระงานของพนักงานครูและบุคลากรในการศึกษา ประเมินผลในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา 10) ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 11) ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน 12) จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา 13) จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 14) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป 15) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการบริหารวิชาการมีความสำคัญเป็นหัวใจของโรงเรียน ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกคนจำเป็นต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนที่ทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และเพื่อให้เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น ๆ

อุมาพร ชิมแสน (2559) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียนและถือว่าเป็นหัวใจของโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา นั่นคือนักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรม ดี เก่ง มีสุข มีคุณภาพและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ที่ต้องการ สามารถดำรงชีวิตอยู่สังคมได้อย่างมีความสุข การบริหารวิชาการ มีความสำคัญในสถานศึกษา ที่เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 มีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จเป็นรูปธรรมตาม

วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การประสานงาน และการควบคุม ซึ่งมี นักการศึกษา กล่าวไว้ดังนี้

Weigel (2012) ได้ให้ความสำคัญว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องมี ทักษะในการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาดทักษะ ภาวะผู้นำก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ซึ่งทักษะภาวะผู้นำต้องอยู่บนพื้นฐานของความ เข้าใจเกี่ยวกับภาระงานและบุคคลากร ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการ พัฒนาทักษะ ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขันใน บริบทของโลกยุคใหม่

เอกชัย กี่สุขพันธ์(2559)ได้ให้ความสำคัญ การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ว่าผู้บริหาร จะต้อง เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่ เกิดขึ้นต่อการ บริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่า แท้จริง มีวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจน มีการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้ สามารถใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการ ใช้ ICT อบรม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ส่งเสริม สนับสนุนสร้าง แรงจูงใจครู บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ ความสามารถด้าน ICT และ เทคโนโลยีมา สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารวิชาการ

กล่าวได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการคือ ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง ความสำคัญองงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของผู้เรียน วางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สถานศึกษา เพราะความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปรับปรุงและ พัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ความ ร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนในการพัฒนาการเรียนการสอนตามความต้องการของ ผู้เรียนและชุมชน

หลักการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) ตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ดำเนินการจัดการศึกษา และการบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 มีความ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ วัตถุประสงค์ของ

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ 21 โดยการกระจาย

อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้ 1) ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ 3) ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา 4) ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา 5) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ 6) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว 7) เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา 8) เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

หลักการบริหารงานวิชาการ สู่การพัฒนาคุณภาพจำเป็นต้องดำเนินการตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานต้องมีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารงานเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือผลผลิตและกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอตลอดเวลา โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมเสนอแนะปรับปรุงและพัฒนา หลักการมีส่วนร่วมต้องการให้ทุกคนได้ร่วมกันทำงาน ซึ่งลักษณะของงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย อาจดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการวิชาการ ซึ่งจะมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจาก การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล

3. หลักความเป็นวิชาการ (Academic) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผลประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษาและหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญ ก่อให้เกิดลักษณะความเป็นวิชาการที่ต้องอาศัยองค์ความรู้เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

หลักการบริหารงานวิชาการต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทำให้ดีที่สุด นำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคคลทุกฝ่ายได้รับผิดชอบร่วมกันทำให้ผลผลิตมีคุณภาพคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความประหยัดในการดำเนินงานทางวิชาการโดยอาศัยหลักการดังกล่าวย่อมสามารถจะบรรลุความสำเร็จคือความเป็นเลิศทางวิชาการ(Academic Excellence)ได้ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายที่จะทำให้งานวิชาการมีระบบ
2. การจัดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรจะทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ
3. การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติจะทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. การมีเอกภาพในจุดมุ่งหมายจะทำให้เกิดการดำเนินการสอดคล้องสัมพันธ์และเป็นไปตามทิศทางเดียวกัน
5. การมีวินัยของบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิชาการจะสามารถทำให้การดำเนินงานไปได้ด้วยดี
6. บุคลากรทุกคนต้องการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. การประสานความสามัคคี ความมีมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของหน่วยงาน
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนางานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับงานวิชาการ
9. การติดตามและประเมินผลเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการ
10. การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการ จึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์ศิลป์ ทักษะและเทคนิคในการบริหาร

กฤษฎา กัลปดี (2559, น. 55) กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการว่าการบริหารงานวิชาการต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทำให้ดีที่สุดนำไปสู่คุณภาพที่คาดหวังคำนึงถึงวัตถุประสงค์เป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิดชอบร่วมกันทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและความประหยัด การดำเนินงานทางวิชาการโดยอาศัยหลักการดังกล่าว ย่อมจะสามารถบรรลุความสำเร็จ

การดำเนินการวางหลักการบริหาร เป็นขั้นตอนนั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ มาจัดการตามหลักการที่วางไว้ อย่างทันสมัยการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ชัยยนต์ เพาพาน (2559) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. นักสร้างสรรค์ (Creative) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียน และจะต้องหาวิธีจัดการอย่างต่อเนื่องเหมือน"ทฤษฎีน้ำไหล (Flow Theory)"
2. นักการสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด
3. นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากรแสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาว และจะได้รับประโยชน์เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร ที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด
4. สร้างชุมชน (Builds Community) หมายถึง การประสานเชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสมตัวอย่างเช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นมันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย
5. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันได้ด้วย
6. การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ (Collaboration and Connection) ผู้บริหารต้องแสวงหา แบ่งปันข้อมูล และความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคม และต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น
7. สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องใช้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ
8. ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้บริหารต้องมีลักษณะความมั่นใจ เข้าถึงได้ง่าย (Approachable) มีความโดดเด่น (be Visible) ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้มักจะอยู่ในความสงบเสมอ และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน
9. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) ผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (Dedication) อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความ

มุ่งมั่นทุ่มเทในงานและไม่ยอมแพ้ (Never give up) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

10. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) ผู้บริหารต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นที่น่าตื่นเต้นและนำมาใช้เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารและสังคมโรงเรียนผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a Lifelong Learner) ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคมยุคใหม่และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การประกอบการ (Entrepreneurial Organization) ได้ด้วย

11. นักริเริ่มงาน (Intuitive) ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (Instincts) ของตนเอง ความสามารถในการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสังหรณ์ใจ (Intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี

12. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหารการเจียมเนื้อเจียมตัว (be Humble) ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียนซึ่งงานผู้บริหารไม่ใช่เป็นรูปปั้นแต่เป็นงานที่เอื้อต่อทุกคนในโรงเรียนนั่นคือ ต้องมีสัมมาคารวะ การรู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครู และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

13. ตัวแบบที่ดี (Good Model) ส่งเสริมทักษะใน ต้องรู้ และฝึกให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ และการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

สรุปได้ว่าหลักการบริหารวิชาการ ในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้นำสูงสุดของสถานศึกษาการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย และได้ผลลัพธ์ของงานที่ยอดเยี่ยมมุ่งเน้นในศักยภาพที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ตามแนวความคิดของตนเองจะต้องเข้าใจสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อสามารถกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการบริหารวิชาการให้ทันสมัยโดยบริหารงานแบบอุดมคติและจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกด้วย

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ขอบข่ายงานวิชาการเป็นงานหลักที่เป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่ต้องดำเนินไปให้เป็นไปตามเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษา

ชาติ และเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) และ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) และแผนการศึกษาชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559) ว่าให้กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และถือว่า ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานบริหารงานวิชาการที่มี ขอบข่ายงานวิชาการ คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน และด้านการวัดผลและประเมินผลที่สามารถพัฒนานักเรียนให้ได้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ จนเป็นที่พึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ขอบข่ายของงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับงานพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน 2) การจัดทำดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) การจัดการบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและการส่งเสริมการจัดหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ 4) การวัดผล ประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

การบริหารวิชาการเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษา ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการไว้ ดังนี้

Dessler (2004) ได้ให้ความเห็นว่าขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ 1) การตั้งปรัชญาการศึกษาขึ้นมาและตั้งวัตถุประสงค์ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุปรัชญาการศึกษานั้น 2) จัดทำโครงการเพื่อให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ 3) จัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ 4) สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง 5) จัดหาวัสดุเพื่อการสอนให้เพียงพอ

Fry et al. (2009) กล่าวว่า งานวิชาการประกอบด้วยงานหลายอย่าง เช่น งานหลักสูตรและการจัดแผนการเรียน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาครูด้านวิชาการ และการนิเทศการสอน

Soliman (1997) ได้จัดแบ่งภาระงานทางวิชาการไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) งานสอน (teaching) 2) งานวิจัย (research) และ 3) งานบริการวิชาการแก่สังคม (community service)

Kimbrough and Nunnery (1998) กล่าวว่า งานวิชาการ ประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบายและหลักการให้ชัดเจน 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา 3) การจัดระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย 4) การจัดการองค์การของการเรียนการสอน 5) การประเมินผล 6) การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน

Gorton (1983) กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการ หมายถึงการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มี

ประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งได้แก่งานด้านหลักสูตรการจัดแผนการเรียน การจัดทำตารางการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การวัดผล และประเมินผล รวมถึงการนิเทศการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ(2550) ได้กำหนดภาระงานด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการใช้หลักสูตรซึ่งเริ่มตั้งแต่การเตรียมการหลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร สอดคล้อง ความต้องการของผู้เรียน และทันกับสภาพปัญหา การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

2.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึงการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลายสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในวิชาและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพกับตัวผู้เรียนอย่างสูงสุด มีการติดตาม ประเมินผล กระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

3.การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการการเรียนรู้และการทำงานที่เป็นระบบของครูผู้สอนในการหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหา โดยมีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นตอน และปฏิบัติตามแผน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพทางการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

4.การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่จะประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน อย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน การจัดการเรียนการสอนของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ ให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง

5.การวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การจัดระเบียบ และวิธีการวัดผลการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ในระหว่างเรียน และการทดสอบโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย การจัดระบบสารสนเทศการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ รวมถึงพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6.การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และ มาตรฐานการศึกษา หมายถึง การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ทบทวนคุณภาพการศึกษาในการดำเนินการปรับปรุงคุณภาพ และตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาของโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี โดยดำเนินการจากภายในโรงเรียนเองและหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งประกอบด้วย การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ การประเมินคุณภาพการศึกษา รวมไปถึงจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR)

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การบริหารงานวิชาการ จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบในการสังเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ	Campbell et al. (1982)	Gorton (1983)	Soliman (1997)	Kimbrough and Nunery (1998)	Forest and Kinser (2002)	Fry et al. (2009)	Dessler (2004)	เกษร ศรีพิทักษ์เที่ยงแท้ (2561)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา			✓					✓	✓
4. การนิเทศการศึกษา		✓				✓		✓	✓
5. การวัดประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน		✓		✓			✓	✓	✓
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา								✓	✓

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ จะต้องเริ่มต้นที่การกำหนดนโยบายที่บริหารกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เกี่ยวกับวางแผน ติดตามงานงานวิชาการทั้งหมด อาทิการจัดการเรียนการสอน งานวิจัย การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศติดตามผล งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ในการบริหารงานวิชาการดังกล่าว มีขอบข่ายของงานวิชาการที่เปลี่ยนแปลงไปตามสาระสำคัญของหลักสูตร หรือเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หรือตามกฎกระทรวงที่เป็นปัจจุบันในขณะนั้นเป็นหลัก

การบริหารงานวิชาการตามแนวทางกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการและแนวคิดสำคัญ

1) ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

2) มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3) มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4) มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขต พื้นที่และสถานศึกษา

5) มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

2. ขอบข่ายและภารกิจงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ

1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับทำให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

9) การนิเทศการศึกษา

10) การแนะแนว

11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14) การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถาน

ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

- 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ดำเนินการได้ทุกรายการตามภาระงานที่กฎกระทรวงฯ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

4. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ โดยภาระงานด้านการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาต้องขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

- 1) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 2) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 3) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

5. ขอบข่ายการดำเนินงานและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา

5.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

- 1) วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้
- 2) วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาให้

ความสำคัญ

3) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4) จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษา เพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนประเมิณผลและปรับปรุง

5) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

5.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1) วางแผนงานด้านวิชาการโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลและกำกับ ดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1) จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2) จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม นำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3) ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

4) จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

5) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

6) ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้อยโอกาส และมีความสามารถพิเศษ

6. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

1) จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

2) จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3) จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรีนาฏศิลป์ กีฬาอาชีพศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก

5) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก

6) สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

7) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา

8) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

7. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในวิชา

5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน แหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

7) ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นการนำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

8. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1) กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

2) จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

3) วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

4) จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

5) จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6) จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

7) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาค และตัดสินผลการเรียน การผ่านช่วงชั้น และจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8) การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบ นอก ระบบ และตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

9. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1) กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2) พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

3) พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

4) รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

10. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1) จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียง เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

2) จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การพัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑน์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมะ เป็นต้น

3) จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ของสถานศึกษา ของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑน์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

4) ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5) ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

11. การนิเทศการศึกษา

1) สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

2) จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่อง เป็นระบบและกระบวนการ

3) จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12. การแนะแนว

- 1) กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 2) จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน
- 3) สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำเนินชีวิตประจำวัน
- 5) คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และอนุกรรมการแนะแนว
- 6) ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ
- 7) ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน
- 8) ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว
- 9) เชื่อมโยงระบบการแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

13. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

- 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน
- 2) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์ เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
- 3) จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)
- 4) ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมสถานศึกษา ต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่างวงจร PDCA
- 5) ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วย การสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

6) ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

7) จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

14. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1) จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

2) ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

3) ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

4) พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

15. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

2) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

3) ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร กับแหล่งวิทยาการในที่อื่น ๆ

4) จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

16. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1) ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา

2) จัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

3) ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นร่วมกันจัดการศึกษา และใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

4) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

5) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

6) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

17. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1) ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

2) จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

3) ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง

4) นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

5) ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

18. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1) ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2) จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

3) ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

19. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1) จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดการและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

3) พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ใช้อย่างจริงจังเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

4) พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

5) นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ ,2563)

ดังนั้นขอขยายงานบริหารงานวิชาการถือเป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานวิชาการ ทั้ง 17 งาน อาทิ การวางแผน การออกแบบจัดทำ การนำไปใช้ การนิเทศ นับเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา หลักการและแนวคิดในการบริหารวิชาการยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง และมุ่งเสริมให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด รวมทั้งมุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้

นอกจากนี้ เกษร ศรีพิทักษ์เที่ยงแท้ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชัยนาท สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและได้ทำการการสังเคราะห์โดยการเลือกข้อมูลที่ซ้ำกันพบว่า การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 6 ขอบข่ายที่สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

กล่าวได้ว่าปัจจุบันสถานการณ์เข้าสู่การเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง การบริหารการศึกษาในโรงเรียนมีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางในการทำงาน วางแผนกำกับ ติดตาม และประเมินความสำเร็จ

ของงานในสถานศึกษาควบคุมดูแลและบริหารงานภายในสถานศึกษา ใหม่ ให้ครอบคลุมทุกด้าน ให้บรรลุตามเป้าหมายตามสถานการณ์ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนยอมรับศรัทธา และส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการเข้าสู่สถานการณ์ Disruptive Change ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับพฤติกรรมและบทบาทการบริหารให้ทันยุคทันสมัยโดยเฉพาะและชุมชนสัมพันธ์ (Role in Domination and Community Relations) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อแม่และสมาชิกในชุมชนสามารถเป็นประโยชน์กับคุณในหลากหลายของพื้นที่ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและธุรกิจในชุมชนสามารถช่วยให้โรงเรียนอย่างมาก รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับบริจาคเวลาส่วนตัวและการสนับสนุนในเชิงบวกโดยรวม

3.แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น (Needs) มีพัฒนาการมายาวนานกว่า 70 ปี นับตั้งแต่ Bode ได้เขียนบทความที่ชื่อว่า “The Concepts of Needs” และได้รับการตีพิมพ์ในหนังสือเรื่อง “Progressive Education at the Crossroads” ในปี ค.ศ. 1938 ซึ่งถือได้ว่าแนวคิดเรื่องความต้องการจำเป็นเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในโลก จากที่เคยเป็นแค่ “ความต้องการจำเป็นตามความรู้สึก (Fell Needs)” ปัจจุบันการประเมินความต้องการจำเป็นมีกระบวนการที่เป็นระบบและมีระเบียบวิธีที่หลากหลายจนเรียกได้ว่าเป็นการวิจัยเชิงประเมินประเภทหนึ่ง สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้อธิบายไว้ว่า พัฒนาการของการประเมินความต้องการ จำเป็นแบ่งออกเป็น 3 ยุค ได้แก่

ยุคที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ (Needs Assessment for Goal Setting) อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1930-1960 นักวิชาการที่สำคัญ คือ Tyler และ Bode

ยุคที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการวางแผนงาน (Needs Assessment for Planning) อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1961-1970 นักวิชาการที่สำคัญ คือ (Stufflebeam, 1968 อ้างใน Worthen and Sanders, 1973) ซึ่งเสนอโมเดลการประเมินแบบ CIPP (context input process product) และ Alkin (1969) ที่ได้เสนอโมเดลการประเมินแบบ CSE (center for the study of evaluation)

ยุคที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการวางแผนและการนำไปสู่การปฏิบัติ (Needs Assessment for Planning and Implementing) อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1971 ปัจจุบันนักวิชาการที่สำคัญ คือ (Kaufman, 1972 อ้างใน Kaufman and English, 1981) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) ที่นำมาใช้เป็นโมเดลในการประเมิน คำว่า “ความต้องการจำเป็น (Needs)” มีผู้ให้นิยามไว้อย่างหลากหลาย สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้แบ่งนิยามของความต้องการจำเป็นออกเป็น สองมุมมอง คือ มุมมองด้านจิตวิทยาและมุมมองด้านการประเมิน ในมุมมองด้าน

จิตวิทยา Maslow ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการจำเป็น (Maslow's Hierachy of Needs) ไว้ในปี ค.ศ. 1943 ในบทความที่ชื่อว่า A Theory of Human Motivation (Maslow, 1943) โดยแบ่งความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (Physiological Needs)

ระดับที่ 2 ความต้องการจำเป็นด้านความปลอดภัย (Safety Needs)

ระดับที่ 3 ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs)

ระดับที่ 4 ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Esteem Needs)

ระดับที่ 5 ความต้องการจำเป็นในการบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self Actualization Needs)

ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นกระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นแบบแผนเป็นทางการเพื่อให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นและเลือกความต้องการจำเป็นนี้มาวางแผน เพื่อดำเนินการต่อไป (Witkin and Altschuld, 1995)

สำหรับนิยามของคำว่า “การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)” มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายดังนี้

Kafman (1982 อ้างใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อแสดงความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข

Witkin (1984) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่นำมาใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่มุ่งหวัง โดยเน้นความแตกต่างของผลลัพธ์ (outcome gaps) และนำมาจัดเรียงลำดับ และเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข

Revier et al. (1996) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ทำอย่างเป็นระบบเพื่อค้นหาสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจ นอกจากนี้ Witkin and Altschuld 64(1995) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การวางแผนการดำเนินงาน 2. การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น 3. การใช้ประโยชน์จากความต้องการจำเป็น สำหรับนิยามของการประเมินความต้องการจำเป็นที่น่าเสนอในบทความนี้ หมายถึง กระบวนการของการวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่าง (Gap / Discrepancy Analysis) ระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และ

สภาพที่ควรจะเป็น และมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นว่า ความต้องการจำเป็นอะไรสำคัญก่อนหลัง เพื่อนำผลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นในเบื้องต้น ก่อนที่จะจัดทำสิ่งใด ๆ ซึ่งมีประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย และการวางแผน เพื่อให้ได้แนวคิดของการดำเนินงานที่สามารถสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้

Kaufman and English (1979) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้หลายนัยดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึงกระบวนการหาความต้องการที่เป็นผลสุดท้ายหรือผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่ได้
2. การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึงกระบวนการสังเกตทดลองเพื่อต้องการหาผลผลิตมาเทียบกับเกณฑ์แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาการ
3. การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึงกระบวนการในการหาค่าความเที่ยง(Reliability) ของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
4. การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึงกระบวนการที่ใช้เป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างผลที่ได้กับผลที่ต้องการแล้วนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนนำไปปฏิบัติ

Stufflebeam (1977) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นแบ่งเป็น 4 มุมมองดังนี้

1. มุมมองความแตกต่าง (Discrepancy view) ความต้องการจำเป็นหมายถึงความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานที่ต้องการกับที่สังเกตเห็น
2. มุมมองประชาธิปไตย (Democratic view) ความต้องการจำเป็นหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดโดยกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้อง
3. มุมมองวินิจฉัย (Diagnostic view) ความต้องการจำเป็นหมายถึงสิ่งซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองหรือขาดแคลนจะทำให้เกิดอันตราย
4. มุมมองวิเคราะห์ (Analytic view) ความต้องการจำเป็นหมายถึงทิศทางหรือแนวทางที่คาดว่าจะต้องมีการปรับปรุงจากข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในปัจจุบันโดย Stufflebeam เห็นว่า ความหมายตามมุมมองความแตกต่างเป็นที่นิยมใช้กันในการประเมินความต้องการจำเป็นมากกว่ามุมมองอื่น

Guba and Lincoln (1982) นิยามว่า ความต้องการจำเป็น เป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและจะเป็นความต้องการจำเป็นต่อเมื่อสิ่งที่ได้รับนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ และหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะอยู่ในสภาพที่เป็นทุกข์อันตรายหรือสภาพที่ไม่น่าพอใจ

Scriven (1991) เห็นว่า ความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้องกำหนดในรูปของความแตกต่าง โดยเห็นว่านิยามที่เหมาะสมกว่าคือ นิยามเชิงวินิจฉัย (Diagnostic needs) กล่าวคือความต้องการ

จำเป็น เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ และระดับความพอใจนี้ก็จะขึ้นอยู่กับบริบทความต้องการจำเป็นของคนกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็นของคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้แต่ต้องหาวิธีเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุด

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการจำเป็น 4 ระดับแรก จัดอยู่ในประเภทความต้องการจำเป็นบกพร่อง (Deficit Needs) หมายความว่า หากยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการจำเป็นก็จะยังคงอยู่ในสภาวะที่บกพร่องหรือขาดแคลน สำหรับมุมมองด้านการประเมิน แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ มุมมองในมิติด้านความแตกต่าง (Discrepancy) และมุมมองในมิติด้านประโยชน์ที่ได้รับ (Benefit) สำหรับมุมมองในมิติด้านความแตกต่าง นอกจากนี้มีนักการศึกษายังได้กล่าวอีกว่า Scriven (1991) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นไม่ควรกำหนดในลักษณะของความแตกต่าง เพราะความต้องการจำเป็นบางอย่างไม่ต้องกำหนดสภาพที่ควรจะเป็น เช่น อาหาร น้ำ เป็นต้น ดังนั้น สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้จำแนกนิยามของความต้องการจำเป็นไว้สองแบบ คือ แบบที่ 1 นิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) และแบบที่ 2 นิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) สำหรับความต้องการจำเป็นที่นำเสนอในบทความนี้ครอบคลุมนิยามทั้งสองแบบ จำแนกนิยามความต้องการจำเป็น เป็น 2 ประเภท ประเภทแรกการนิยามความต้องการจำเป็นที่อิงโมเดลความแตกต่างหมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง การให้นิยามในแนวนั้นสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น ประเภทที่ 2 การนิยามความต้องการจำเป็น อิงโมเดลการแก้ปัญหา หมายถึง การกำหนดสิ่งที่เป็ประโยชน์ซึ่งจะต้องทำให้เกิดหรือจัดหาเพื่อเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์

ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

เนื่องจากการใช้ประโยชน์จากผลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นคือ การนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร ตามหลักการบริหารองค์กรเมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นแล้วต้องนำข้อมูลความต้องการจำเป็นมาวิเคราะห์ เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นนั้น ๆ จากนั้นจึงทำการศึกษาวិธีการแก้ปัญหา และผลกระทบที่ตามมาเพื่อจะได้กำหนดแผนงานที่หน่วยงานต้องไปดำเนินการจัดทำให้สำเร็จเพื่อสนองความต้องการจำเป็นให้ครบถ้วน ดังนั้น กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์จึงประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

1. การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)
2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุ
3. การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาคือความต้องการจำเป็น (Needs Solution) หรือการประเมินทางเลือกสู่การปฏิบัติ ในทางปฏิบัติ ขอบเขตของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นอาจดำเนินการ

เพียงบางส่วน ไม่ครบทั้ง 3 กิจกรรมขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจึงขึ้นอยู่กับประเด็นคำถามและขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ มีดังนี้

Altschuld and Witkin (2000) เห็นว่า ลักษณะของการประเมินความต้องการจำเป็น คล้ายคลึงกับการประเมินแบบมีระบบ จึงได้เสนอแผน 3 ระยะ (Three-Phase Plan) สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น คือ

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมินหรือระยะการสำรวจ ในระยะนี้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความต้องการจำเป็น มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขตและประเด็นของความต้องการจำเป็นกำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูล และพัฒนาแผนการดำเนินงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

ระยะที่ 2 การประเมินหรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะกรรมการประเมินความต้องการจำเป็นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุ

ระยะที่ 3 หลังการประเมินหรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ คณะกรรมการประเมินความต้องการจำเป็นนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์โดยการเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับ งานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง และเกณฑ์การตัดสินใจหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

White (2002) ได้สนับสนุนให้จัดทำคู่มือการประเมินความต้องการจำเป็นในโครงการ Care Act มีการกำหนดกระบวนการการประเมินความต้องการจำเป็น 4 ขั้นตอนคือ

1. การวางแผนการประเมินความต้องการจำเป็น
2. การออกแบบประเมินความต้องการจำเป็น
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สุวิมล ว่องวานิช (2558, หน้า 105) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ระยะแรกเป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วยขั้นการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการ

ประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยาม ประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการ เก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น ระยะที่สาม เป็นระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผล หรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการ จำเป็น

วิธีการที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นการจัดประเภทวิธีการหรือเทคนิคที่ใช้ใน การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น มีหลายแบบและมีหลายวิธี เช่น การจัดประเภทตาม แหล่งข้อมูลการจัดประเภทตามจำนวนผู้ให้ข้อมูล และการจัดประเภทตามขั้นตอนที่ใช้ในการเก็บ ข้อมูล วิธีการที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จำแนกตามประเภทดังกล่าวแล้ว อาจ จำแนกออกเป็นกลุ่ม ๆ ได้แก่ กลุ่มวิธีที่ใช้ในการระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification: NI) กลุ่มวิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Needs Prioritization: NP) กลุ่มวิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Analysis: NA) และกลุ่ม วิธีที่ใช้ในการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา (Needs Solution: NS) เป็นต้น (กัสมัสส์ อาแดม, 2561).

กล่าวได้ว่า ในการวิจัยนี้ใช้วิธีการกำหนดความต้องการจำเป็นด้วยการจัดลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI_{modified}) แบบปรับปรุงเนื่องจาก ต้องการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันที่เป็นจริงกับความคาดหวังที่พึงประสงค์

4.การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทยได้มีการประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง สวทท้องถิ่นเพื่อเฝ้าระวังการพิจารณาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กร ปกครองสวทท้องถิ่นมีเป้าหมายการพิจารณาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาของชาติและเพื่อรองรับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดจึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขององค์กร ปกครองสวทท้องถิ่น และตัวบ่งชี้เพื่อเฝ้าระวังองค์กรปกครองสวทท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นเป าหมายในการจัดการศึกษาต่อไป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีต และยังมีบทบาทมากยิ่งขึ้นปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัด

การศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80(4) บัญญัติให้ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดและมีส่วนร่วมในการจัดมาตรา 289 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดให้กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น รวมทั้งให้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประสานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัด สำหรับพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 นั้นบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาและให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความครอบคลุมถึงการถ่ายโอนภารกิจการศึกษา

ขอบเขตของมาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่น

มาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่นนี้เป็นการจัดทำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยเพื่อใช้ในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาให้ใดมาตรฐานตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดและใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมาตรฐานการศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและใช้เป็นมาตรฐานในการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก จัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย และเพื่อให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม มีความเชื่อมั่นและพอใจในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและพัฒนาความรู้ผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ในมาตรา 9 (3) การกำหนดให้มีการจัดทำมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา”

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญเบื้องต้นประการหนึ่งในด้านการพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องดำเนินการให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นได้มากที่สุด ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีอำนาจ และหน้าที่ ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในจังหวัดของตนตามความพร้อมความเหมาะสม และความต้องการของแต่ละบริบทท้องถิ่น และใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีความเป็นมาและความสำคัญ ดังนี้

ความเป็นมา และความสำคัญของการจัดการศึกษาของเทศบาล

การจัดการศึกษาของเทศบาลเป็นการจัดการศึกษาของท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทในการจัดการประถมศึกษาามาตั้งแต่ในระยะเริ่มแรก สำหรับท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลได้เริ่มจัดการประถมศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2480 เมื่อรัฐบาลได้มีนโยบายการโอนการศึกษาในเขตเทศบาลให้เทศบาลดำเนินการเป็นครั้งแรกโดยมีพระราชบัญญัติประถมศึกษาพุทธศักราช 2478 มาตรา 40 บัญญัติว่า “เมื่อท้องถิ่นใดมีฐานะเป็นเทศบาลแล้วให้อโอนโรงเรียนเป็นประชาบาล รวมทั้งทรัพย์สินของโรงเรียนมาเป็นของเทศบาลนั้น” อย่างไรก็ตาม เนื่องจากในสมัยนั้นเทศบาลมีรายได้ไม่เพียงพอและรัฐบาลยังมีได้ให้เงินอุดหนุนแก่เทศบาล ทำให้เทศบาล ไม่สามารถจัดการศึกษาด้วยตนเองได้ จึงได้โอนโรงเรียนให้กระทรวงศึกษาธิการรับไปดำเนินการเมื่อ พ.ศ. 2486 ต่อมาในปี พ.ศ. 2497 รัฐบาลได้มีนโยบายให้อโอนโรงเรียนประชาบาลในเขตเทศบาลให้เทศบาลดำเนินการอีกโดยมีการถือรายได้เป็นหลักในการพิจารณา คือ ให้อโอนเฉพาะเทศบาลที่มีรายได้เพียงพอที่จะดำเนินการได้เท่านั้นการโอนในครั้งนี้เป็นการโอนเฉพาะโรงเรียนและทรัพย์สินส่วนครัฐบาลให้ยืมทำการสอนไปพลาง ๆ ก่อน สำหรับการโอนการศึกษาให้ท้องถิ่น รวมทั้งเทศบาลดำเนินการในระยะต่อมา ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้ปี พ.ศ. 2502 รัฐบาลสมัย ฯพณฯ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรีได้มีนโยบายที่จะต้องมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นจึงได้นำเรื่องการให้ท้องถิ่นจัดการประถมศึกษามาพิจารณาอีกครั้ง ซึ่งคณะรัฐมนตรีในสมัยนั้นได้มีมติให้อโอนการศึกษาประชาบาลทั้งในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาลไปให้ท้องถิ่นดำเนินการแบ่งการดำเนินการออกเป็นระยะ ๆ กล่าวคือปี พ.ศ. 2504 โอนการศึกษาประชาบาลในเขตเทศบาลนครกรุงเทพและธนบุรีให้นครหลวงกรุงเทพธนบุรีซึ่งต่อมาเรียกว่ากรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2506 โอนการศึกษาในเขตเทศบาลอื่น ไปให้เทศบาลนั้นดำเนินการ ปี พ.ศ. 2509 โอนการศึกษานอกเขตเทศบาล คือ ทั้งในเขตสุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้อองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการปี พ.ศ. 2521 ตั้งเมืองพัทยาและโอนโรงเรียนประชาบาลในเขตเมืองพัทยาให้เมืองพัทยาดำเนินการ

โครงสร้างการบริหารการจัดการศึกษาของเทศบาล

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารการจัดการศึกษาของเทศบาลไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

- (1) กระทรวงมหาดไทยควบคุมส่งเสริมงานด้านธุรการ
- (2) กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมมาตรฐานงานด้านวิชาการ
- (3) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดหลักเกณฑ์ และคอยควบคุมการ

ดำเนินการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เช่นเดียวกับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนควบคุมระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน นอกจากนี้ยังมี อ.ก.ท. แล้ว ยังมีส่วนของคณะอนุกรรมการ(อ.ก.ท.) ต่าง ๆ ช่วยปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ท. นอกจากนี้ยังมี อ.ก.ท. จังหวัด และ อ.ก.ท. เทศบาลอีกด้วย แต่ในปัจจุบันได้เปลี่ยนเป็นคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในด้านการส่งเสริมวิทยฐานะ และความก้าวหน้าของครูเทศบาลนั้น ก.ถ. มีหน้าที่ออกระเบียบการและข้อบังคับ ก.ถ. ว่าด้วยการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการพิจารณาดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับระเบียบเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือน ส่วนสวัสดิการพนักงานครูเทศบาลและพนักงานเทศบาลตำแหน่งอื่น มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเพิ่มขึ้นกว่าข้าราชการพลเรือน 25 % เพื่อสนับสนุนให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการในหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น

1.2 บุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลบุคลากรของเทศบาลที่รับผิดชอบการศึกษาแบ่งออกเป็นฝ่ายการเมือง (กำหนดนโยบาย) และฝ่ายพนักงานประจำ ได้แก่

1) ฝ่ายนโยบาย ได้แก่ คณะเทศมนตรี ซึ่งมีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและควบคุมการบริหารการศึกษาของเทศบาลทั้งหมด โดยมีสภาเทศบาลซึ่งเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นผู้พิจารณาอนุมัติงบประมาณที่ฝ่ายบริหาร คือ คณะเทศมนตรีเสนอและควบคุมการบริหารงาน ของคณะเทศมนตรี

2) ฝ่ายพนักงานประจำ มีปลัดเทศบาล และพนักงานครูที่ไม่สังกัดในการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ มีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเทศบาล เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการศึกษาของเทศบาล ซึ่งมีทั้งพนักงานครูเทศบาลที่อาจดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากองผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนักตามขนาดและปริมาณงานการศึกษาของเทศบาลแต่ละแห่งและพนักงานเทศบาลสามัญการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล

อยู่ในความควบคุมของ ก.ศ. อยู่ในความควบคุมของครูสภา และมีความสัมพันธ์กับกระทรวงศึกษาธิการเพียงส่วนน้อยสำหรับพนักงานประจำทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเทศบาลนั้นตามที่มาตราแห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2521 กำหนดให้พนักงานครูเทศบาล ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งผู้สอนประจำสถานศึกษาของเทศบาล หรือดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษา

1.3 งบประมาณการศึกษาของเทศบาลเทศบาลมีรายได้เพื่อการศึกษาส่วนใหญ่จาก 2 แห่ง คือ จากเงินอุดหนุนเพื่อการศึกษาจากส่วนกลางและรายได้จากเงินรายได้ของเทศบาลเอง นอกจากนี้ เทศบาลยังมีรายได้เพิ่มเติมอีกส่วนหนึ่งจากการบริจาคจากประชาชน

1.4 นโยบายการศึกษาของเทศบาลนโยบายการศึกษาที่เทศบาลใช้เป็นแนวทางปฏิบัติอยู่ในขณะนี้กล่าวได้ว่ามีที่มา 2 ทาง กล่าวคือ นโยบายในส่วนกลางยึดตามนโยบายระดับชาติ เช่น นโยบายของรัฐบาลนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ และนโยบายของกระทรวง ทบวง กรมที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบายกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบกับนโยบายของเทศบาลโดยคณะเทศมนตรีกำหนดขึ้นตามความต้องการและความจำเป็นของท้องถิ่น

1.5 แนวโน้มการศึกษาเทศบาลแต่เดิมตามมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับระบบบริหารการประถมศึกษาให้เทศบาลจัดการที่มีประถมศึกษาในเขตเทศบาล เนื่องจากโรงเรียนเทศบาลอยู่ในบริเวณชุมชนเมืองทั้งหมดและเทศบาลมีรายได้มาสนับสนุนการจัดการศึกษาของเทศบาลได้พอสมควร อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติประถมศึกษาเดิม ซึ่งระบุหน้าที่การจัดการศึกษาของเทศบาลไว้ชัดเจน ขณะนี้เทศบาลจึงจัดการศึกษาไปตามที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และนโยบายรัฐบาลที่ยังมุ่งหมายให้เทศบาลรับผิดชอบการศึกษาในเขตเทศบาล

หลักการจัดการศึกษาท้องถิ่นของเทศบาล

หลักการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของเทศบาล เริ่มในปี พ.ศ.2480 เทศบาลรับโอนโรงเรียนประชาบาลมาดำเนินการเป็นครั้งแรก โดยรับโอนทั้งการดำเนินการบริหารงานทรัพย์สินและครุมาสังกัดเทศบาล เป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการประถมศึกษา พ.ศ. 2478การจัดการศึกษาของเทศบาลในระยะแรกประสบกับปัญหาต่าง ๆ มาก โดยเฉพาะด้านงบประมาณทำให้เป็นภาระต่อท้องถิ่นในการจัดการศึกษา จึงมีการโอนโรงเรียนในความรับผิดชอบระหว่างกระทรวงศึกษาธิการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกหลายครั้ง จนถึงปี พ.ศ. 2506 ได้โอนโรงเรียนมาสังกัดเทศบาล โดยเทศบาลได้รับผิดชอบในการจัดการศึกษามาถึงปัจจุบัน คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้โอนงานการจัดการศึกษาในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับในส่วนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลมาให้ท้องถิ่นคือ เทศบาลเป็นหน่วยงานดำเนินการ ที่โดยมอบให้มีกระทรวงศึกษาธิการ

รับผิดชอบด้านวิชาการกระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบด้านธุรการในทางปฏิบัติ กระทรวงศึกษาธิการจะเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการออกพระราชบัญญัติประถมศึกษา ระเบียบเกี่ยวกับ การจัดเด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ระเบียบเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตร สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ส่วนกระทรวงมหาดไทยดำเนินการในด้านพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนด้านงบประมาณเป็นต้น โดยมอบให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานตามหลักการดังนี้

1) หลักการกระจายอำนาจ การจัดการศึกษาท้องถิ่น ที่ได้กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติต้องมี นโยบายของรัฐบาลและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2) หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน การจัดการศึกษาท้องถิ่นรัฐบาลจะเข้าไปสนับสนุนงบประมาณในส่วนที่จำเป็น ส่วนที่ท้องถิ่นดำเนินการเองไม่ได้ ไม่มีงบประมาณเพียงพอและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเขามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) หลักการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ คือ การนำทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อได้มาสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยให้โรงเรียนเป็นสถาบันหนึ่งของท้องถิ่นที่ประชาชนจะต้องเข้ามาสนับสนุนช่วยเหลือดูแลรักษา นำงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ เข้ามาใช้ประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในส่วนที่ส่วนกลางไม่สามารถให้การสนับสนุนได้ครบถ้วน

วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาท้องถิ่น

การจัดการศึกษาท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ดังนี้

1.1 เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการ และเตรียมความพร้อมทางร่างกายจิตใจ - อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้มีพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 เพื่อให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการบริการขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

1.3 เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนดและตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งด้านร่างกายจิตใจ - อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย และให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.4 เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่น ดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ

สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับตาม ศักยภาพ และความสามารถของท้องถิ่น

1.5 เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นได้ออกกำลังกาย และฝึกฝนกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา โดยมีความตระหนักในคุณค่าของการกีฬานันทนาการและ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็ก เยาวชนไปในทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

1.6 เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้าง และพัฒนาอาชีพเพื่อคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพให้ มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

1.7 เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น มีความภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

แผนพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 - 2564)

การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องสร้างความเชื่อมโยง ระหว่างแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนการศึกษาเพื่อการมีงานทำ และสร้างงาน มุ่งเน้นการ พัฒนาด้วยการขับเคลื่อนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Life Long Learning) อันจะส่งผลให้ประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศ ที่พัฒนาแล้ว ประกอบด้วย 11 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะด้านภาษาเพื่อการสื่อสาร และการคิด คำนวณ (3R)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21(8C)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณลักษณะและค่านิยมที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การทำนุบำรุงศาสนา

ยุทธศาสตร์ที่ 10 การพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 11 ส่งเสริม บูรณาการทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง สันติสุข และความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

(กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2561)

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน

จากการที่กฎหมายได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจในการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

1) การจัดการศึกษาในระบบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาในระบบสองรูปแบบ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา รายละเอียด ดังนี้

(1) การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษา ซึ่งรัฐต้องจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สำหรับการแบ่งประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นตามกฎหมายกระทรวง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ [1] ดังนี้

การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาให้เด็กที่มีอายุระหว่าง 3-6 ปี โดยมีหลักการคือการพัฒนาความพร้อมของเด็กด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ เพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

การศึกษาระดับประถมศึกษา มุ่งเน้นพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ความสามารถของเด็ก ใช้ระยะเวลาตามเกณฑ์ปกติ 6 ปี

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการจัดการศึกษาถัดจากระดับประถมศึกษา ใช้เวลาเรียน 3 ปี มีเป้าหมายเพื่อให้ความรู้ ความต้องการ ความสนใจ และสร้างความถนัดแก่นักเรียน เพื่อนำไปใช้ประกอบกรงานและอาชีพที่สมควรแก่วัย และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการจัดการศึกษาถัดจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ใช้เวลาเรียน 3 ปี เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ ทั้งนี้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมี 2 ประเภท คือ ประเภทสามัญ (มัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6) และประเภทอาชีพศึกษา (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ)

(2) การศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการจัดการเรียนการสอน ภายหลังจากที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา ซึ่งครอบคลุม การศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญา และระดับปริญญา

2) การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่จัดการให้ความรู้ด้านอาชีพ เป็นการจัดบริการและส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบอาชีพในพื้นที่เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของประชาชน และความเข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนการสนับสนุนหนังสือ หนังสือพิมพ์ สื่อ สิ่งพิมพ์แก่ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ตำบล และห้องสมุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานศึกษา 2 ลักษณะ คือ

1) การจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเอง หรือขยาย หรือเปลี่ยนแปลงประเภทการศึกษา โดยให้สถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่หรือสถานศึกษาเดิมที่ขยายหรือเปลี่ยนแปลงประเภทการศึกษาจัดการศึกษาในระดับและประเภทที่มีความพร้อม มีความเหมาะสม และมีความต้องการภายในท้องถิ่น อาจแยกได้เป็น 4 กรณี คือ

(1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เคยจัดการศึกษามาก่อนจัดตั้งสถานศึกษาเพื่อจัดการศึกษาในระดับและประเภทที่กำหนด

(2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาอยู่แล้ว จัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเพิ่มเติม โดยให้สถานศึกษาใหม่จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่จัดอยู่แล้วในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

(3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาอยู่แล้ว จัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเพิ่มเติม โดยสถานศึกษาใหม่จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่แตกต่างไปจากระดับและประเภทที่จัดอยู่แล้วในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

(4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิได้จัดตั้งสถานศึกษาเพิ่มเติม แต่ขยายหรือเปลี่ยนแปลงประเภทการศึกษาจากที่จัดอยู่เดิม

2) การถ่ายโอนการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการตาม[[แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น|แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น]] องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนสถานศึกษาส่วนหนึ่งจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยการถ่ายโอนสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากปี พ.ศ. 2549 – 2557 มีจำนวนทั้งสิ้น 485 แห่ง

เทศบาลเมืองเพชรบุรี

ประวัติความเป็นมา

จังหวัดเพชรบุรีเป็นจังหวัดที่เปรียบเสมือนประตูเดินทางสู่ภาคใต้ อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ประมาณ 120 กิโลเมตร เป็นเมืองที่มีความสำคัญและความรุ่งเรืองของศิลปะวิทยาการแขนงต่างๆ มาตั้งแต่ครั้งโบราณกาล ดังปรากฏให้เห็นอยู่ตามวัดวาอาราม โดยเฉพาะในเขตเทศบาลเมืองเพชรบุรี ที่เปรียบเสมือนเป็นนครประวัติศาสตร์ และเมืองวัฒนธรรมที่เป็นแหล่งเรียนรู้ และแหล่งท่องเที่ยวที่ทรงคุณค่า อีกทั้งวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของคนเมืองเพชรที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น โดยเฉพาะในเรื่องของภูมิปัญญา ขนมพื้นบ้าน อาหารพื้นถิ่น ทำให้พื้นที่เขตเทศบาลเมืองเพชรบุรีเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยว เข้ามาเที่ยวชม พร้อมซื้อสินค้าประเภทอาหารและขนมหวานรับประทานและเป็นของฝาก

“เทศบาล” เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เก่าแก่ที่สุด เกิดขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 เป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย โดยเริ่มจากการจัดตั้งสุขาภิบาลท่าฉลอม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 7 ทรงมีพระราชประสงค์ให้ราษฎรในท้องถิ่นปกครองตนเองเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจได้เรียนรู้และทดลองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย พระองค์ทรงเห็นว่า “มันเป็นการดีแก่ประชาชนอย่างแท้จริงที่เขาจะเริ่มต้นด้วยการควบคุมกิจการท้องถิ่น ก่อนที่พวกเขาพยายามที่ควบคุมกิจการของรัฐโดยผ่านทางรัฐสภา” และในปี พ.ศ.2476 จึงมีการจัดตั้งเทศบาลตาม พ.ร.บ. จัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 มีการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลหลายแห่ง จนกระทั่งมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ได้ยกเลิกการปกครองท้องถิ่นรูปแบบสุขาภิบาลทั้งหมด ตาม พ.ร.บ. เปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.2542 ซึ่งแบ่งเทศบาลออกเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล

เขตเทศบาลเมืองเพชรบุรี

เทศบาลเมืองเพชรบุรี จัด ตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี พุทธศักราช 2478 เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม พุทธศักราช 2478 โดยยกฐานะจากสุขาภิบาลเมืองเพชรบุรีเป็นเทศบาลเมืองเพชรบุรี ท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด โดยกำหนดเขตเทศบาลเมืองเพชรบุรี ไว้ดังนี้คือ

ด้านเหนือ

หลักเขตหมายเลขที่ 1 ตั้ง อยู่บนเส้นขนานและห่างจากปากตะวันตกของถนนราชดำเนินไปทิศตะวันตก 80 เมตร และอยู่ตรงที่เส้นขนานนี้ตัดกับเส้นที่ต่อตรงไปจากปากเหนือของถนนราชเสวก

จากหลักเขตหมายเลขที่ 1 ไปทางทิศตะวันออกเป็นเส้นตรงไปจดหลักเขตหมายเลขที่ 2 ที่มุมตะวันออกเฉียงเหนือของบริเวณวัดน้อย

จาก หลักเขตที่ 2 เป็นเส้นตรงไปทิศตะวันออกเฉียงใต้ จดหลักเขตหมายเลขที่ 3 ซึ่งอยู่ปากเหนือของถนนไปตำบลบางจาน ตรงที่ตัดกับศูนย์กลางทางรถไฟ

ด้านตะวันออกเฉียง

จาก หลักเขตที่ 3 ตามเส้นศูนย์กลางทางรถไฟไปทิศใต้ จดหลักเขตหมายเลขที่ 4 ซึ่งอยู่บนเส้นศูนย์กลางนี้และห่างจากปากใต้ของถนนราชดำเนินไปทิศใต้ 80 เมตร

ด้านใต้

จาก หลักเขตที่ 4 เป็นเส้นขนานและห่างจากปากใต้ของถนนราชดำเนิน ไปทางทิศใต้ 80 เมตร ไปทางทิศตะวันตก จดหลักเขตหมายเลขที่ 5 ซึ่งอยู่บนเส้นขนานนี้ และห่างจากปากตะวันตกของถนนราชดำเนินไปทิศตะวันตก 80 เมตร

ด้านตะวันตก

จากหลักเขตที่ 5 เป็นเส้นขนานและห่างจากปากตะวันตกของถนนราชดำเนินไปทิศตะวันตก 80 เมตร ไปทางทิศเหนือจดหลักเขตที่ 1

ตราสัญลักษณ์



ดวงตราของเทศบาลเมืองเพชรบุรี เป็นรูปพระปราสาท 5 ยอด หมายถึง พระปราสาทที่ประดิษฐานพระบรมสารีริกธาตุ วัดมหาธาตุวรวิหาร เป็นศูนย์รวมทางจิตใจของพุทธศาสนิกชนในจังหวัดเพชรบุรีจำลองแบบมาจากนครวัด สันนิษฐานว่าสร้างมาตั้งแต่สมัยขอมเรืองอำนาจในแหลมสุวรรณภูมิล้อมรอบด้วย พระระเบียงคด ที่หน้าบันพระวิหารหลวงมีงานปูนปั้นศิลปะสมัยกรุงศรีอยุธยา

วิสัยทัศน์

“เพชรบุรี เมืองน่าอยู่ คู่สังคมดุลยภาพและน่าเที่ยว”

พันธกิจ

เทศบาลเมืองเพชรบุรี กำหนดพันธกิจเป็น 2 ระดับ คือ

1. พันธกิจที่เป็นอาณัติ หมายถึง ภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ อันเป็นหน้าที่ที่เทศบาลเมืองเพชรบุรีต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

2. พันธกิจในการพัฒนาเทศบาลเมืองเพชรบุรี หมายถึง ภารกิจหลักที่เทศบาลเมืองเพชรบุรี มุ่งมั่นที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลเมืองเพชรบุรี ประกอบด้วย

2.1 การสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผน การพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

2.2 การพัฒนาศักยภาพคน ครอบครัวยุวมชน ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้และให้มีจิตสำนึกร่วมกันในการสร้างคุณค่าที่ดีในสังคมบนพื้นฐานของวัฒนธรรมไทย

2.3 การสร้างและปรับปรุงระบบการคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ

2.4 สร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีเพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต วิถีชีวิตของคนในเมืองเพชรบุรี ให้เกิดความสงบ สะดวก สะอาด ปลอดภัย

2.5 สร้างและกระจายโอกาสในการเข้าถึงกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การใช้ประโยชน์ในทรัพยากรธรรมชาติและบริการพื้นฐานของรัฐให้แก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน

2.6 รักษาพัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.7 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเมืองการอนุรักษ์ฟื้นฟูและรักษาสภาพแวดล้อมชุมชน ศิลปวัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยว

2.8 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการปัญหามลพิษ

2.9 การปรับปรุงพัฒนา บำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวและการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนาตามแผนปฏิบัติราชการ กองการศึกษาสำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรี ครอบคลุม ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2565

1. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการภาครัฐ

- การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของเทศบาล
- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีพัฒนาทุกภาคส่วน

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคน

- การพัฒนาคนให้มีคุณภาพและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
- การเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน สถาบันทางสังคม และสถาบันหลักของชาติ
- การสร้างและปรับปรุงระบบการคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ
- การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

- การป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรค
ร้าย

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง

- การพัฒนาสิ่งแวดล้อมเมืองตามศักยภาพ
- การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและเอกลักษณ์ท้องถิ่นเพื่อเป็นฐาน
ไปสู่การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

กองการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรี

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา
ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การ
จัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการ
เจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษา
ปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และ
เครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศึกษา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและ
นันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งหน่วยงานและความรับผิดชอบดังนี้

ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานแผนงานและโครงการ
- งานงบประมาณและการเงิน
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานโรงเรียน
- งานกิจการนักเรียน

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- งานห้องสมุดประชาชน
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม

หน่วยศึกษานิเทศก์

งานธุรการ

การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี

การบริหารจัดการศึกษา มีกองการศึกษา รับผิดชอบโดยมีนางนพวรรณ อังกรเจริญพร ผู้อำนวยการกองการศึกษา มีภารกิจหน้าที่ดังนี้

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศึกษา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งหน่วยงานและความรับผิดชอบดังนี้

ฝ่ายบริหารการศึกษา รับผิดชอบ งานแผนงานและโครงการ งานงบประมาณและการเงิน งานการเจ้าหน้าที่ งานการศึกษาปฐมวัย งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับผิดชอบ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานห้องสมุดประชาชน งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม หน่วยศึกษานิเทศก์ และ งานธุรการ

สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบุรี

1.โรงเรียนเทศบาล 1 วัดแก่นเหล็ก (รัตนกะลีสอนุสรณ์)

ตั้งอยู่เลขที่ 38 ถนนนอก ตำบลคลองกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ.2464 เปิดสอนในระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 นโยบายหลักด้านการจัดการศึกษาคือ มุ่งการอ่านออก เขียนได้ ลายมือสวย และคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ดังวิสัยทัศน์ของโรงเรียนว่า “ชุมชนร่วมมือ ยึดถือคุณธรรม แหล่งนำความรู้ พัฒนาสู่นวัตกรรม สุขล้ำด้านพละนาถมิย”

2.โรงเรียนเทศบาล 2 วัดพระทรง (สุทิวีเทศอุปถัมภ์)

ตั้งอยู่เลขที่ 187/1 ถนนมาตยาวงษ์ ตำบลท่าราบ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ติดกับพื้นที่ของวัดพระทรง เริ่มก่อตั้งเมื่อปี 2465 เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมีเป้าหมายให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีความรู้คู่คุณธรรม ดังวิสัยทัศน์ของโรงเรียนว่า “พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม เต็มศักยภาพ อารงไว้ซึ่งศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญา มีสุขภาพสมบูรณ์ ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข”

3.โรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทราวาส

ตั้งอยู่เลขที่ 2/1 ถนนบริพัตร ตำบลท่าราบ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2465 เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มุ่งเน้นให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง วิสัยทัศน์ของโรงเรียนคือ “สร้างเสริมคุณธรรม ย้ำวิชาการ ประสานภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาสิ่งแวดล้อม พร้อมใช้เทคโนโลยี มีประชาธิปไตย ยาเสพติดห่างไกล พละนาถัยแข็งแรง”

4.โรงเรียนเทศบาล 4 วัดไชยสุรินทร์

ตั้งอยู่เลขที่ 39 ถนนไชยสุรินทร์ ตำบลคลองกระแซง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2475 เดิมสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรีก่อนเข้าสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบุรี เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 โดยมีเป้าหมายให้นักเรียนสามารถแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เต็มศักยภาพ กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยมีวิสัยทัศน์ว่า “จัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพให้ใฝ่รู้ สืบสานศาสนา ศรัทธาภูมิปัญญาไทย ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ห่างไกลยาเสพติด ”

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปาริชาติ แข็งแก้วและคณะ(2563) จากการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 พบว่าแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 คือ 1) ด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำร่วมสร้างให้เกิดภาวะผู้นำร่วมส่งเสริมให้ครูได้แสดงออกด้วยความเต็มใจ เปิดใจ ใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน 2) ด้านงบประมาณ ควรกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้ครู มีความคล่องตัวในการพัฒนางานระบบข้อมูลสารสนเทศ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีการพูดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนภายในสถานศึกษาของกันและกันอย่างเปิดเผยเพื่อการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม 4) ด้านการบริหารทั่วไป ควรกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ยอมรับความแตกต่างของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและประสานงานมีช่องทางการสื่อสารร่วมกัน

พิชิต ขำดี (2562) จากการศึกษาเรื่อง ความต้องการ จำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ (1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อ

พัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถ กระบวนการสังเกตการสอนควรมีการวางแผนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ (2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองและสร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน (3) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน การส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน และมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (4) ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน การส่งเสริมช่วงเวลาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน การเสริมแรง ให้กำลังใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี (5) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน สร้างภาวะผู้นำผู้ตามในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มอบหมายงานตามความความถนัด และส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ปาริชาติ เข่งแก้ว และคณะ.(2562).แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการบริหารทั่วไป รองลงมาคือด้านการบริหารงานบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านวิชาการ 2) แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 คือ 1) ด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำร่วมสร้างให้เกิดภาวะผู้นำร่วมส่งเสริมให้ครูได้แสดงออกด้วยความเต็มใจ เปิดใจ ใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน 2) ด้านงบประมาณ ควรกระจายอ านาจความรับผิดชอบให้ครู มีความคล่องตัวในการพัฒนางานระบบข้อมูลสารสนเทศ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีการพูดคุยเกี่ยวกับการปฏิบัติตนภายในสถานศึกษาของกันและกันอย่างเปิดเผยเพื่อการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม 4) ด้านการบริหารทั่วไป ควรกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมพัฒนางาน ยอมรับความแตกต่างของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและประสานงานมีช่องทางการสื่อสารร่วมกัน

เกษร ศรีพิทักษ์เที่ยงแท้ (2561) จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชัยนาท สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าปัญหาในการบริหารงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร คือ ขาดการปรับปรุงหลักสูตรหรือการสร้างหลักสูตรใหม่ให้เหมาะสมกับหลักสูตรท้องถิ่น แนวทางการบริหาร คือ เชิญบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมาศึกษา วิเคราะห์และร่วมกันปรับปรุง และสร้างหลักสูตร 2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คือ ขาดการวิเคราะห์จุดด้อยและจุดเด่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนก่อนเปิดภาคเรียน แนวทางการบริหาร คือ โรงเรียนควรจัดประชุมครู คณะกรรมการสถานศึกษา ประชาชนชาวบ้าน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน

วิเคราะห์จุดด้อยและจุดเด่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน 3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา คือ ครูขาดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ แนวทางการบริหาร คือ โรงเรียนควรจัดอบรมครูและผู้อำนวยการสถานศึกษาควรกำกับ นิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดทำวิจัย

วรรณภา ธรรมจันทร์ (2561) จากการศึกษา วิจัย แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา พบว่า ด้านการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การดำเนินการงานนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

จารุวรรณ แดงมา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง วิจัย :สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่าค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีพบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) ในด้านการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีโดยภาพรวมอยู่ที่ 0.164 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) เท่ากับ 0.166 และด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) เท่ากับ 0.162 เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า วิทยาลัยควรให้การส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจังและขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง โดยทั้ง 2 ด้านให้ใช้กระบวนการ PDCA มาประกอบในการดำเนินการ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) จากการศึกษา วิจัย ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา พบว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือวิธีการพัฒนาครูด้วยการจัดบรรยายให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำPLC มาใช้ในสถานศึกษาในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกันและ การประยุกต์ใช้ความรู้ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และการแบ่งปันการปฏิบัติ

อุมาพร ปานโก้ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนและการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอน พบว่า1)ครูผู้สอนมีระดับความต้องการจำเป็นด้านการวิจัยในชั้นเรียนมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมและเครื่องมือการ

วิจัย รองลงมาได้แก่ ด้านการนำวิธีการหรือเครื่องมือวิจัยไปใช้ ด้านการสรุปและเขียนรายงานการวิจัย ตามลำดับ 2. ครูผู้สอนมีระดับความต้องการจำเป็นในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ รองลงมาได้แก่ ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ด้านทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

Bolam and Other (2005) ได้วิจัยเรื่อง การสร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีประสิทธิภาพอย่างมืออาชีพ พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนทั้งระบบอย่างยั่งยืนและยังช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย โดยตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงเงื่อนไขเฉพาะได้แก่ แผนกงาน ขนาดโรงเรียนและที่ตั้ง และเงื่อนไขทั่วไป ได้แก่ บริบทเฉพาะโรงเรียนและเป้าหมายในการจัดตั้งองค์กร

Scribner and Other (1999) ได้วิจัยเรื่องการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผ่านการเรียนรู้ขององค์กร: การปรับปรุงกระบวนการประเมินโรงเรียน พบว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนจะต้องอาศัยทีมผู้นำ การทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการพัฒนาเป็นทีม อีกทั้งการมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันของครู จะส่งผลให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกันและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นมาขององค์กร ภาระหน้าที่หลักขององค์กรและลักษณะเชิงโครงสร้างการทำงานของครู

Chester, N.M. (1996) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีสมรรถภาพสูงคือ มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลากหลายวิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีการสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ และจัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครูส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาชีพครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน

Cave, J. (1992) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการประถมศึกษาในท้องถิ่นเปรียบเสมือนการนิเทศการสอน จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์การนิเทศการสอนของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษานอกเมืองรัฐนอร์ทเจอร์ซี โดยใช้ประเมินผลการปฏิบัติการนิเทศการสอนโดยเปรียบเทียบ ประเมินบทบาทในการนิเทศการสอนโรงเรียนเมือง และนอกเมือง ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นทักษะของครูใหญ่และวิธีการสำรวจการนิเทศโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยของ

มหาวิทยาลัยเพนซิลเวเนีย พบว่า ผู้บริหารมีทักษะต่อการนิเทศมากขณะเดียวกับที่ขณะครูก็เห็นสอดคล้องกับผู้บริหาร

McCarthy, Water M. (1971) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ สหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารหัวหน้าหมวดวิชา และครู มีความคิดเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นควรมีบทบาทและความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายใต้บริบทแวดล้อมที่ศึกษา เป็นพื้นฐานในการวางแผนคิด นวัตกรรมตัวแปร รวมถึงการสร้างเครื่องมือโดยศึกษา หลักการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาให้มีความเหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน

แบบแผนการวิจัย (Research Design)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่เชื่อมโยงถึงการเลือกวิธีเก็บข้อมูลที่สัมพันธ์กับคำถามวิจัยและการวิเคราะห์ แผลผลข้อมูลจะทำให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ให้คำตอบ สามารถนำผลการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การออกแบบการวิจัย (Mixed Method Research Design)

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารตำรา บทความทางวิชาการ ที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2 ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยสร้างแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารตำรา บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวม 8 คน สัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-Face) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Selection Interview)

จากการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกัน เหตุผลสำคัญของการเลือกใช้การวิจัยแบบผสม เนื่องจาก ผลจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่เพียงพอ และเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในผลการวิจัย และการตรวจสอบประเด็นในความเป็นไปได้ตามความเหมาะสมของบริบทในพื้นที่ที่ศึกษางานวิจัยให้มากขึ้น การวิเคราะห์ผสมผสานวิธี ก็สามารถนำไปสู่การเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพอของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการศึกษครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารตำรา บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และ ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสนทนากลุ่ม(Focus group) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ขั้นตอนที่ 3 เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู เทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกเป็น 4 โรงเรียนได้แก่ 1) โรงเรียนเทศบาล 1 วัดแก่นเหล็ก (รัตนกะลีสอนุสรณ์) 2) โรงเรียนเทศบาล 2 วัดพระทรง (สุทิวีเทศอุปถัมภ์) 3) โรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทราวาส และ 4) โรงเรียนเทศบาล 4 วัดไชยสุรินทร์ จากจำนวนโรงเรียนทั้ง 4 แห่ง ผู้บริหารโรงเรียน 8 คน ครู 156 คน รวม 164 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู เทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา 2563 จำนวน 118 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970, p. 607-610) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.5 % และระดับความเชื่อมั่น 95 % ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม ผู้บริหารโรงเรียน และครูเป็นหน่วยในการสุ่ม แบ่งออกเป็นตามขนาดของ 4 โรงเรียนคือ 1) โรงเรียนเทศบาล 1 วัดแก่นเหล็ก (รัตนกะลีสอนุสรณ์) 2) โรงเรียนเทศบาล 2 วัดพระทรง (สุทิวีเทศอุปถัมภ์) 3) โรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทราวาส และ 4) โรงเรียนเทศบาล 4 วัดไชยสุรินทร์ และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก ในแต่ละกลุ่มตามขนาดตัวอย่างตัวแทนของโรงเรียน และกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนและครู เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากรและตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียนและครูแยกตามรายชื่อโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี

	โรงเรียน	ประชากร			ตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1	โรงเรียนเทศบาล 1 วัดแก่นเหล็ก (รัตนกะลัสอนุสรณ์)	2	54	56	2	38	40
2	โรงเรียนเทศบาล 2 วัดพระทรง (สุทธิวิเทศอุปถัมภ์)	2	22	24	2	15	17
3	โรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทราวาส	3	52	55	3	37	40
4	โรงเรียนเทศบาล 4 วัดไชยสุรินทร์	1	28	29	1	20	21
	รวม	8	156	164	8	110	118

3) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 8 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้ 1) ทรวงคุณวุฒิระดับนโยบาย 1 คน 2) ทรวงคุณวุฒิสาขากาการบริหารการศึกษา 1 คน 3) ศึกษานิเทศก์ 1 คน 4) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน 5) ครูเชี่ยวชาญปฏิบัติการสอน 2 คน 6) ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) 1 คน และตัวอย่างข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive Selection) จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย 1) ทรวงคุณวุฒิระดับนโยบาย 1 คน 2) ศึกษานิเทศก์ 1 คน 3) ผู้ทรงคุณวุฒิสาขากาการบริหารการศึกษา 2 คน 4) ผู้บริหารโรงเรียน 2 คน 5) ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) 2 คน 6) ครูที่เชี่ยวชาญปฏิบัติการสอน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยใช้คำถามปลายเปิดสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ ข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ การพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อกำหนดตัวแปรและคำนิยามศัพท์ ตลอดจนศึกษาเทคนิคการเขียนแบบสอบถามเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำเครื่องมือในการวิจัยที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มีคุณสมบัติคือ วุฒิกศศึกษา ระดับปริญญาเอก ด้านนโยบายหรือสาขาบริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลงานในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความคำถามกับเนื้อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.1 รศ.ดร. สมบูรณ์ ศิริสรธริทธิ ร่องคนบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาระบบ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2.2 รศ.ดร. อุษาพร เสวกวิ คณบดีวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

2.3 ผศ.ดร.ประยุทธ์ ชูสอน ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.4 ดร. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง อาจารย์ประจำหลักสูตร ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2.5 ดร. สมชาย เทพแสง ผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการบริหารการศึกษา

3. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษา

ความเที่ยงตรงทางเนื้อหา และความครอบคลุมของรายการข้อคำถามโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาแล้ว นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร
- 1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) เป็นรายข้อ จะพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า แบบสอบถาม จำนวน 65 ข้อ ได้ค่า ICO เท่ากับ 0.60 -1.00

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 30 คนกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาหาความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1984) ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 0.95 แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน 0.95 และความคาดหวังที่พึงประสงค์ 0.98 ตามสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	s_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถาม
	n	แทน	จำนวนคำถามทั้งหมด

5. การหาคุณภาพเครื่องมือเชิงคุณภาพของการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชน

แห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยกำหนดประเด็นหลักที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาจัดทำร่างแบบสัมภาษณ์ และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็นที่ศึกษาตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จากนั้นแก้ไขปรับปรุง แล้วนำไปสัมภาษณ์

6. การสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อตรวจสอบ ยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

4.1 นำหนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากคณบดี วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ถึง ปลัดเทศบาลเมืองเพชรบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระหว่างวันที่ 15 -28 กุมภาพันธ์ 2564 ได้แบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง จำนวน 118 ฉบับ ครบถ้วนตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100.00

4.2 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่รวบรวมได้ครบมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือคณบดี วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ถึง ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลเมืองเพชรบุรี ขออนุญาตเพื่อขอเข้ารับการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง จำนวน 8 คนซึ่งคัดเลือกมาโดยการเจาะจง (Purposive Selection) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติดังนี้ 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ด้านนโยบายหรือการบริหารการศึกษา 2) เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีบทบาทและหน้าที่ในการบริหารการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลงานโดดเด่นด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอน ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยได้กำหนดเกณฑ์และคุณสมบัติในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1) ผู้บริหารระดับนโยบายทางการศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษามีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปีจำนวน 2 คน 2) ศึกษานิเทศก์ประสบการณ์อย่าง

น้อย 5 ปี จำนวน 1 คน 3) ผู้อำนวยการโรงเรียน ประสบการณ์การบริหารด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างน้อย 10 ปี จำนวน 2 คน 4) ผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอกจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สาขาการบริหารการศึกษา ประสบการณ์ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 1 คน 5) ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) จำนวน 2 คน 6) ผู้เชี่ยวชาญปฏิบัติการสอน จัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปีจำนวน 2 คน รวม 10 คน โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยมีดังนี้

วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปนำแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละข้อโดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{x}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ในภาพรวม รายด้าน และจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 65 ข้อที่แปลความหมายหาค่าเฉลี่ยของเบสต์ (Best, 1981, p. 195) มีเกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนน ของสภาพการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีความคาดหวังที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีความคาดหวังที่พึงประสงค์ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีความคาดหวังที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีความคาดหวังที่พึงประสงค์ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีความคาดหวังที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลความว่า มีผลปฏิบัติมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลความว่า มีผลปฏิบัติมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลความว่า มีผลปฏิบัติปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลความว่า มีผลปฏิบัติน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลความว่า มีผลปฏิบัติน้อยที่สุด

5.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สอดคล้องกัน มาเป็นบทสรุปด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มาผานวิธีกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อร่าง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.5 การวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ใช้การกำหนดดัชนีความต้องการจำเป็นใช้สูตร $PNI_{modified}$ ได้พิจารณาเรียงลำดับค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย และกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงนั้นถือว่าเป็นสภาพปัจจุบันที่มีปัญหา แสดงว่า มีความต้องการจำเป็นที่ต้องเร่งการพัฒนา สำหรับกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ เป็นสภาพของการปฏิบัติที่ดีอยู่แล้ว โดยใช้สูตร ในการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงที่ปรับปรุงจากสูตรดั้งเดิม โดย นางลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2558)

5.6 การสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสม ของร่าง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคัดเลือกมาโดยการเจาะจง (Purposive Selection) โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

- 5.6.1 ข้อคำถามของการสนทนากลุ่ม (Focus group) แยกได้ 2 ตอนคือ
 - ตอนที่ 1 ข้อคำถามในข้อมูลทั่วไปของการสนทนากลุ่ม (Focus group)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.6.2 เครื่องมือที่ใช้ในสนทนากลุ่ม (Focus group) ได้แก่ เครื่องบันทึกภาพและเสียงการสนทนา เอกสารประกอบและสมุดบันทึกการประชุม โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลการสัมภาษณ์กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) สร้างแนวคำถาม ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และตรวจสอบเนื้อหา

5.6.3 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้าน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิสถาการบริหารการศึกษา เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ผู้ทรงคุณวุฒิสถาการบริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และครูเชี่ยวชาญปฏิบัติการสอน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้ใช้สถิติ โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลเมืองเพชรบุรี จำนวน 118 คน ตอนที่ 1 ใช้ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และใช้เกณฑ์การพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence: (IOC)

4. วิเคราะห์ระดับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของเบสท์ (Best, 1981, p. 195)

5. การวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) โดยใช้สูตร ในการ

คำนวณ PNI แบบปรับปรุงที่ปรับปรุงจากสูตรโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช ผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยช่วงที่ไม่กว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ดังสูตร

$$\frac{\text{PNI}_{\text{modified}}}{D} = (I - D)$$

เมื่อ $\text{PNI}_{\text{modified}}$ แทน ดัชนีเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI) I (Importance) แทน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียน จำเป็นต้องมีและความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดมีขึ้น

D (Degree of Success) แทน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ที่เป็นสภาพจริงในปัจจุบันมีอยู่จริง

การใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) โดยวิธีการคำนวณหาคาดชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากการหาค่าผลต่างของน้ำหนักคะแนนตามความความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด (I) และสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยน้ำหนักคะแนนตามสภาพปัจจุบัน (D)

6. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สอดคล้องกันมา บทสรุปองค์ประกอบจากการสัมภาษณ์

7. การสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบ ยืนยัน ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ แบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 4 เสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ มีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 118 ฉบับ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และครูปีการศึกษา 2563 ดังแสดงตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

			(n =118)
	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	1.1 ชาย	16	13.6
	1.2 หญิง	102	86.4
	รวม	118	100.0
2.	อายุ		
	2.1 31-40 ปี	19	16.10
	2.2 41-50 ปี	50	42.50
	2.3 มากกว่า 50 ปี	49	41.40
	รวม	118	100.0
3.	วุฒิการศึกษา		
	3.1 ปริญญาตรี	50	42.4
	3.2 ปริญญาโท	67	56.80
	3.3 ปริญญาเอก	1	0.80
	รวม	118	100.0
4.	ตำแหน่งในปัจจุบัน		
	4.1 ครูประจำการ	100	84.7
	4.2 ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	0.80
	4.3 รองผู้อำนวยการโรงเรียน	2	1.70
	4.4 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	15	12.70
	รวม	118	100.0

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n =118)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 6 -10 ปี	18	15.30
5.2 11- 15 ปี	28	23.50
5.3 16 - 20 ปี	18	15.20
5.4 21- 25 ปี	29	24.70
5.5 มากกว่า 25 ปี	25	21.20
รวม	118	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าตัวอย่าง จำนวน 118 คนเป็นชาย จำนวน 16 คน (ร้อยละ13.60) และหญิง จำนวน 102 คน (ร้อยละ 86.40)

อายุอยู่ในช่วง 41 - 50 ปี มากที่สุด จำนวน 50 คน (ร้อยละ42.50) รองลงมาอายุมากกว่า 51 ปี จำนวน 49 คน (ร้อยละ41.40) และน้อยที่สุด คือช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 19 คน (ร้อยละ 16.10) ตามลำดับ

ด้านวุฒิการศึกษา มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 67คน (ร้อยละ 56.80) รองลงมาวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน (ร้อยละ 42.40) ในส่วนของตำแหน่งปัจจุบันเป็นครูประจำการ มากที่สุด จำนวน 100 คน (ร้อยละ 84.70) รองลงมาเป็น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 15 คน (ร้อยละ 12.70) ตามลำดับ

สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่างอายุ 21- 25 ปี มากที่สุด จำนวน 29 คน (ร้อยละ24.70) รองลงมาประสบการณ์อยู่ระหว่างอายุ 11- 15 ปีจำนวน 28 คน (ร้อยละ23.50) มีประสบการณ์ มากกว่า 25 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 21.20) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังแสดงตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ภาพรวมสภาพจริงในปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(n=118)

การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี	สภาพจริงในปัจจุบัน			ความคาดหวังที่พึงประสงค์		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
การบริหารงานวิชาการ						
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.12	0.65	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.08	0.66	มาก	4.59	0.60	มากที่สุด
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.86	0.76	มาก	4.47	0.63	มาก
4. การนิเทศการศึกษา	4.25	0.65	มาก	4.60	0.59	มากที่สุด
5. การวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.10	0.64	มาก	4.56	0.60	มากที่สุด
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.40	0.65	มาก	4.66	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.14	0.67	มาก	4.57	0.59	มากที่สุด
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู						
1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	4.21	0.61	มาก	4.64	0.56	มากที่สุด
2. การทำงานร่วมกันของทีม	4.20	0.64	มาก	4.65	0.56	มากที่สุด
3. ภาวะผู้นำร่วม	4.14	0.70	มาก	4.55	0.68	มากที่สุด
4. การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ	4.10	0.65	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	4.14	0.72	มาก	4.62	0.58	มากที่สุด
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.08	0.69	มาก	4.60	0.58	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.15	0.67	มาก	4.60	0.59	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.14	0.67	มาก	4.59	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ภาพรวมสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาแยกได้เป็น 2 ประเด็นดังนี้

2.1 ในภาพรวมสภาพจริงในปัจจุบันของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ พบว่าด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.40$ S.D. = 0.65) ($\bar{x} = 4.66$ S.D. = 0.56) รองลงมาคือด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$ S.D. = 0.65) ($\bar{x} = 4.60$ S.D. = 0.59) และน้อยที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.86$ S.D. = 0.76) ($\bar{x} = 4.47$ S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนสภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทุกด้าน

2.2 ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี พบว่าค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.21$ S.D. = 0.61) ($\bar{x} = 4.64$ S.D. = 0.56) รองลงมาคือการทำงานร่วมกันของทีม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$ S.D. = 0.64) ($\bar{x} = 4.65$ S.D. = 0.56) และน้อยที่สุดคือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$ S.D. = 0.69) ($\bar{x} = 4.60$ S.D. = 0.58) ตามลำดับส่วนความคาดหวังที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทุกด้าน

นอกจากนี้ ในการพิจารณาเป็นรายด้าน สภาพจริงในปัจจุบัน และ ความคาดหวังที่พึงประสงค์ ของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(n=118)

การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สภาพจริงในปัจจุบัน			สภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
การพัฒนาการบริหารวิชาการ						
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา						
1. มีการเตรียมหลักสูตรที่คำนึงถึงความสอดคล้องกับสภาพปัญหา และการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม	4.03	0.60	มาก	4.51	0.60	มากที่สุด
2. มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้เหมาะสมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครู และความต้องการของนักเรียน	4.14	0.61	มาก	4.57	0.61	มากที่สุด
3. จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการครู เพื่อทำความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร	4.17	0.68	มาก	4.58	0.59	มากที่สุด
4. มีการประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อนำมาปรับปรุงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.03	0.71	มาก	4.52	0.60	มากที่สุด
5. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรภายในโรงเรียน	4.23	0.65	มาก	4.57	0.59	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.12	0.65	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

(n=118)

การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สภาพจริงในปัจจุบัน			สภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
6. มีการวิเคราะห์การจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน	3.95	0.66	มาก	4.49	0.60	มาก
7. การจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมการเรียนการสอน มีความสอดคล้องกับความถนัด และความสนใจของนักเรียน	4.10	0.62	มาก	4.54	0.58	มากที่สุด
8. การจัดกระบวนการเรียนรู้ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง	3.97	0.71	มาก	4.51	0.57	มากที่สุด
9. มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.34	0.64	มาก	4.79	0.49	มากที่สุด
10. มีการติดตาม ประเมินผล กระบวนการเรียนการสอนนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.66	มาก	4.63	0.60	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.08	0.66	มาก	4.59	0.57	มากที่สุด
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา						
11. ครูสนใจที่จะหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาจากการเรียนการสอน ด้วยกระบวนการวิจัย	3.85	0.72	มาก	4.47	0.58	มาก

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

(n=118)

การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สภาพจริงในปัจจุบัน			สภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
12. โรงเรียนส่งเสริมให้ครู เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย	3.94	0.75	มาก	4.58	0.59	มากที่สุด
13. ครูสามารถดำเนินการวิจัยได้ตามขั้นตอน ตามแผนอย่างเป็นระบบ	3.85	0.70	มาก	4.50	0.61	มากที่สุด
14. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลการวิจัย	3.78	0.89	มาก	4.44	0.70	มาก
15. มีการประเมินและรายงานผลการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.87	0.73	มาก	4.36	0.66	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.86	0.76	มาก	4.47	0.63	มาก
4. ด้านการนิเทศการศึกษา						
16. โรงเรียนจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน	4.42	0.63	มาก	4.66	0.56	มากที่สุด
17. กำหนดผู้รับผิดชอบการนิเทศอย่างเหมาะสม	4.40	0.66	มาก	4.69	0.55	มากที่สุด
18. มีการชี้แจงทำความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับการนิเทศและการรับนิเทศ	4.31	0.64	มาก	4.68	0.55	มากที่สุด
19. มีการกำหนดขั้นตอนเกี่ยวกับการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ	4.10	0.63	มาก	4.50	0.62	มากที่สุด
20. มีการประเมินผลการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และผู้รับนิเทศ	4.02	0.69	มาก	4.45	0.69	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.25	0.65	มาก	4.60	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

(n=118)

การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สภาพจริงในปัจจุบัน			สภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	5. ด้านการวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน					
21. โรงเรียนจัดทำแผนงาน เกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลในระหว่างเรียนทุกช่วงชั้น	4.24	0.62	มาก	4.61	0.60	มากที่สุด
22. มีการจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้	4.27	0.61	มาก	4.64	0.58	มากที่สุด
23. มีการพัฒนาเครื่องมือและทดสอบการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน	4.00	0.64	มาก	4.57	0.58	มากที่สุด
24. จัดระบบสารสนเทศการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบตามแนวทาง และข้อกำหนดของกระทรวงศึกษาธิการ	3.91	0.70	มาก	4.40	0.64	มาก
25. มีการตรวจสอบ กำกับ ติดตามการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.63	มาก	4.58	0.60	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.10	0.64	มาก	4.56	0.60	มากที่สุด
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และ มาตรฐานการศึกษา						
26. มีการประชุมวางแผนเพื่อจัดระบบ การดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	4.36	0.67	มาก	4.67	0.56	มากที่สุด

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

(n=118)

การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สภาพจริงในปัจจุบัน			สภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
27. มีการจัดทำคำสั่งตั้งคณะทำงานการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ	4.44	0.62	มาก	4.67	0.57	มากที่สุด
28. มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามแผนที่วางไว้	4.39	0.68	มาก	4.66	0.56	มากที่สุด
29. มีการกำกับติดตามงานประกันคุณภาพภายใน	4.36	0.68	มาก	4.64	0.58	มากที่สุด
30. จัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพ จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR)	4.45	0.61	มาก	4.68	0.54	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.40	0.65	มาก	4.66	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.14	0.67	มาก	4.57	0.59	มากที่สุด
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม						
31. ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความมุ่งมั่นต่อการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.23	0.63	มาก	4.64	0.55	มากที่สุด
32. ผู้บริหารโรงเรียนและครู มองเห็นภาพความเชื่อมโยงและทิศทางร่วมการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.15	0.58	มาก	4.58	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

(n=118)

การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สภาพจริงในปัจจุบัน			สภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
33. ผู้บริหารโรงเรียน และครู เข้าใจถึงคุณค่าของการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.19	0.60	มาก	4.64	0.56	มากที่สุด
34. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงการทำงานของครูให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน	4.25	0.61	มาก	4.70	0.53	มากที่สุด
35. ผู้บริหารโรงเรียนและครู ให้ความสำคัญในงานบริหารวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ	4.22	0.62	มาก	4.65	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.21	0.61	มาก	4.64	0.56	มากที่สุด
2. การทำงานร่วมกันของทีม						
36. ในโรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ที่ไม่โดดเดี่ยว มีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	4.29	0.72	มาก	4.68	0.57	มากที่สุด
37. ผู้บริหารโรงเรียน และครู มีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.19	0.62	มาก	4.64	0.56	มากที่สุด

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

(n=118)

การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สภาพจริงในปัจจุบัน			สภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
38. โรงเรียนมีการวางแผนการทำงาน และมีแนวปฏิบัติร่วมกัน กับการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.16	0.65	มาก	4.64	0.58	มากที่สุด
39. ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีการสื่อสารบนพื้นฐานที่รับฟังความคิดเห็น และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.21	0.55	มาก	4.67	0.56	มากที่สุด
40. ผู้บริหารโรงเรียน มีกลไกในการทำงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เน้นกระบวนการขับเคลื่อน	4.17	0.64	มาก	4.64	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.20	0.64	มาก	4.65	0.56	มากที่สุด
3. ภาวะผู้นำร่วม						
41. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้กับครู	4.21	0.73	มาก	4.50	0.68	มากที่สุด
42. การเป็น“ผู้นำร่วมของครู” ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ	4.17	0.68	มาก	4.52	0.70	มากที่สุด
43. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างขวัญและให้กำลังใจครูส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.69	มาก	4.57	0.67	มากที่สุด

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

(n=118)

การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สภาพจริงในปัจจุบัน			สภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
44. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำครู จัดให้มีกระบวนการขับเคลื่อนในการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.09	0.74	มาก	4.55	0.70	มากที่สุด
45. ผู้บริหารโรงเรียน ร่วมกับครู เป็นภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้	4.15	0.66	มาก	4.61	0.65	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.14	0.70	มาก	4.55	0.68	มากที่สุด
4. การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ						
46. ผู้บริหารโรงเรียนและครู เรียนรู้ร่วมกัน ในการบริหารวิชาการของสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.17	0.59	มาก	4.58	0.62	มากที่สุด
47. สนับสนุนการคิดเชิงระบบ ในการดำเนินการเรียนรู้ร่วมกันของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.05	0.61	มาก	4.50	0.60	มากที่สุด
48. ส่งเสริมให้มีการสะท้อนคิดในการเรียนรู้จากการจัดการเรียนการสอน	4.08	0.64	มาก	4.52	0.61	มากที่สุด
49. โรงเรียนจัดให้มีการอบรมศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.00	0.74	มาก	4.51	0.61	มากที่สุด

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

(n=118)

การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สภาพจริงในปัจจุบัน			สภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
50. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนสอนจากการเรียนรู้ประสบการณ์ตรง	4.20	0.67	มาก	4.65	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.10	0.65	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด
5. ชุมชนกัลยาณมิตร						
51. ผู้บริหารโรงเรียน มีความเป็นกัลยาณมิตรในการบริหารวิชาการต่อครูสามารถลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานของครู	4.14	0.71	มาก	4.61	0.57	มากที่สุด
52. มีการทำงานบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน มีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษา	4.19	0.73	มาก	4.62	0.58	มากที่สุด
53. ครูมีความรู้สึกลดภัยในการทำงานปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ	4.09	0.75	มาก	4.63	0.57	มากที่สุด
54. โรงเรียนมุ่งเน้นการทำงานและการอยู่ร่วมกันของครูตามวัฒนธรรมแบบเปิดเผย	4.13	0.67	มาก	4.63	0.55	มากที่สุด
55. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเอื้ออาทร การบริหารงานยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา)	4.15	0.74	มาก	4.63	0.64	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.14	0.72	มาก	4.62	0.58	มากที่สุด

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

(n=118)

การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สภาพจริงในปัจจุบัน			สภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน						
56. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนชุมชนการใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรในการบริหารวิชาการ	4.13	0.65	มาก	4.65	0.55	มากที่สุด
57. ในการบริหารวิชาการและการปฏิบัติงานในโรงเรียน เน้นรูปแบบที่ทีมงานเป็นหลัก	4.16	0.63	มาก	4.64	0.55	มากที่สุด
58. โรงเรียนเน้นการบริหารที่มีความคล่องตัว ในการดำเนินการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.08	0.67	มาก	4.60	0.59	มากที่สุด
59. โรงเรียนเอาใจใส่ต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	4.19	0.68	มาก	4.66	0.54	มากที่สุด
60. โรงเรียนจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการในด้าน เวลา สถานที่ ขนาดชั้นเรียน และอื่นๆ ตามความจำเป็นของบริบทแต่ละโรงเรียนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.07	0.77	มาก	4.57	0.59	มากที่สุด
61. โรงเรียนมีการบริหารงานและปกครองที่ลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายวิชาการ	4.00	0.67	มาก	4.60	0.60	มากที่สุด
62. โรงเรียนใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.97	0.78	มาก	4.57	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

(n=118)

การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สภาพจริงในปัจจุบัน			สภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
63. ส่งเสริมให้ครูมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการเรียนการสอน ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	0.72	มาก	4.59	0.57	มากที่สุด
64. มีการสื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการงานบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้กับครู	4.02	0.70	มาก	4.55	0.58	มากที่สุด
65. โรงเรียนให้ความสำคัญการแก้ปัญหาการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.64	มาก	4.57	0.61	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.08	0.69	มาก	4.60	0.58	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม (PLC)	4.15	0.67	มาก	4.60	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 สภาพจริงในปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.40$ S.D. = 0.65) ($\bar{x} = 4.66$ S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพ จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ($\bar{x} = 4.45$ S.D. = 0.61) ($\bar{x} = 4.68$ S.D. = 0.54) และมีการจัดทำคำสั่งตั้งคณะทำงานการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นทางการ ($\bar{x} = 4.44$ S.D. = 0.62) ($\bar{x} = 4.67$ S.D. = 0.57) รองลงมาคือด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x}

=4.25 S.D. = 0.65) (\bar{x} = 4.60 S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โรงเรียนจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน (\bar{x} =4.42 S.D. = 0.63) (\bar{x} = 4.66 S.D. = 0.56) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบการนิเทศอย่างเหมาะสม (\bar{x} =4.40 S.D. = 0.66) (\bar{x} = 4.69 S.D. = 0.55) และน้อยที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} = 3.86 S.D. = 0.76) (\bar{x} = 4.47 S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โรงเรียนส่งเสริมให้ครู เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย (\bar{x} =3.94 S.D. =0.75) (\bar{x} = 4.58 S.D. = 0.59) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลการวิจัย (\bar{x} = 3.78 S.D. =0.89) (\bar{x} =4.44 S.D. =0.70) ตามลำดับ ส่วนสภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทุกด้าน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี พบว่า ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x} = 4.21 S.D. = 0.61) (\bar{x} = 4.64 S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงการทำงานของครูให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน(\bar{x} = 4.25 S.D. = 0.61) (\bar{x} = 4.70 S.D. = 0.53) ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความมุ่งมั่นต่อการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (\bar{x} = 4.23 S.D. = 0.63) (\bar{x} = 4.64 S.D. = 0.55) รองลงมาคือการทำงานร่วมกันของทีม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (\bar{x} = 4.20 S.D. = 0.64) (\bar{x} = 4.65 S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในโรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ที่ไม่โดดเดี่ยว มีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (\bar{x} =4.29 S.D. = 0.72) (\bar{x} = 4.68 S.D. = 0.57)ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีการสื่อสารบนพื้นฐานที่รับฟังความคิดเห็นและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (\bar{x} =4.21 S.D. = 0.55) (\bar{x} = 4.67 S.D. = 0.56) และน้อยที่สุดคือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.08 S.D. = 0.69) (\bar{x} = 4.60 S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โรงเรียนเอาใจใส่ต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (\bar{x} = 4.19 S.D. = 0.68) (\bar{x} = 4.66 S.D. = 0.54) และโรงเรียนให้ความสำคัญการแก้ปัญหาการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง (\bar{x} = 4.12 S.D. = 0.64) (\bar{x} = 4.57 S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนความคาดหวังที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทุกด้าน

ตารางที่ 6 ความถี่ของอุปสรรคและปัญหา ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด

(n = 118)

อุปสรรคและปัญหาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากแบบสอบถามปลายเปิด		
1. ครูผู้สอนขาดความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	35	1
2. ครูผู้สอนก็ไม่มั่นใจในตนเอง ไม่กล้าแสดงออกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	5	8
3. มีปัญหาด้านการบริหารจัดการด้านเวลา ครูมีภาระงานมาก	4	9
4. ไม่เข้าใจในเรื่องของการเก็บเอกสารหลักฐานของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	8	5
5. มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	11	2
6. ขาดที่ปรึกษาในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	13	3
7. ขาดปัจจัยและงบประมาณที่จะใช้ในการส่งเสริมและการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	10	4
8. ขาดความรู้ ความเข้าใจ และความชัดเจนในการทำหลักสูตร	9	6
9. ยังต้องการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	7	7
รวม	102	

จากตารางที่ 6 จากการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดจำนวนทั้งหมด 118 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 102 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.44 พบว่า ความถี่ของอุปสรรคและปัญหา สูงที่สุดคือ ครูผู้สอนขาดความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางอาชีพ รองลงมาคือมีปัญหาด้านการบริหารจัดการด้านเวลา ครูมีภาระงานมาก ครูผู้สอนก็ไม่มั่นใจในตนเอง ไม่กล้าแสดงออกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยังต้องการพัฒนาสื่อนวัตกรรม

และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนั้นโรงเรียนจึงควรเร่งให้ความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจน ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางอาชีพให้กับครู

ตารางที่ 7 ความถี่ของข้อเสนอแนะของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากแบบสอบถามปลายเปิด

(n = 86)

	ข้อเสนอแนะของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากแบบสอบถามปลายเปิด	ความถี่	ลำดับ
1	หาครูต้นแบบวิชาต่างๆ สำหรับเป็นตัวอย่างในการทำ PLC เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	7	5
2	ส่งเสริมครูสร้างนวัตกรรมอบรมการใช้เทคโนโลยีและเพิ่มช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางออนไลน์	4	8
3	ควรให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูพร้อมกันทั้งผู้บริหารและผูปฏิบัติ	15	1
4	ควรกำหนดทิศทางเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจนให้ชัดเจนและการวางแผนการทำงานระยะยาว เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	10	2
5	ควรให้ความรู้ความเข้าใจในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการส่งเสริมจัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร	5	7
6	ควรมีการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้แก่นักเรียน	4	8
7	ควรมีการส่งเสริมพัฒนางานด้านวิชาการให้กับชุมชนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	8	4
8	การบริหารงานวิชาการควรมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	9	3
9	สร้างความตระหนักให้ทุกคน ในองค์กร สร้างขวัญ กำลังใจ สนับสนุน ร่วมกันคิดแก้ปัญหาในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	5	7
10	ควรลดการประเมินจากเอกสารและควรประเมินรูปแบบการปฏิบัติที่จริงจัง	6	6
11	ควรหาวิธีการ กระตุ้นให้ครูเปิดใจ ค้นหาปัญหาการสอนในห้องเรียนเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาให้มากขึ้น	7	5
12	ควรมีติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลผู้สอนอย่างใกล้ชิด	6	6
	รวม	86	

จากตารางที่ 7 จากการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดจำนวนทั้งหมด 118 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 86 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73.31 พบว่า ความถี่ของข้อเสนอแนะที่สูงที่สุดคือ ควรให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูพร้อมกันทั้งผู้บริหารและผูปฏิบัติ รองลงมาคือ ควรกำหนดทิศทางเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจนให้ชัดเจนและการวางแผนการทำงานระยะยาว เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ ภาพรวมและในการพิจารณาเป็นรายด้านความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแสดงดังตารางที่ 8 และตารางที่ 9

ตารางที่ 8 สรุปภาพรวม ลำดับความต้องการจำเป็นของพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(n=118)		
การพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ		
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	0.10	4
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	0.12	2
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	0.16	1
4. การนิเทศการศึกษา	0.08	5
5. การวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	0.11	3
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	0.06	6
เฉลี่ย	0.11	
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู		
1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	0.10	4
2. การทำงานร่วมกันของทีม	0.11	3
3. ภาวะผู้นำร่วม	0.10	4
4. การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ	0.11	3
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	0.12	2

ตารางที่ 8 สรุปภาพรวม ลำดับความต้องการจำเป็นของพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

(n=118)		
การพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	0.13	1
เฉลี่ย	0.11	
เฉลี่ยรวม	0.11	

จากตารางที่ 8 ภาพรวมความต้องการจำเป็นของพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าดัชนี(PNI_{modified} = 0.16) รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าดัชนี(PNI_{modified} = 0.12) และต่ำสุดคือการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีค่าดัชนี(PNI_{modified} = 0.06) ตามลำดับ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี เมื่อพิจารณาตาม 6 องค์ประกอบ ความต้องการจำเป็นที่สุดคือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าดัชนี(PNI_{modified} = 0.13) รองลงมาคือชุมชนกัลยาณมิตร มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.12) และต่ำสุดคือ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม และภาวะผู้นำร่วมมีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(n=118)

การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
การพัฒนาการบริหารวิชาการ		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา		
1. มีการเตรียมหลักสูตรที่คำนึงถึงความสอดคล้องกับสภาพปัญหา และการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม	0.12	1
2. มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และความต้องการของนักเรียน	0.10	2
3. จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการครู เพื่อทำความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร	0.10	2
4. มีการประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อนำมาปรับปรุงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	0.12	1
5. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรภายในโรงเรียน	0.08	3
เฉลี่ย	0.10	
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้		
6. มีการวิเคราะห์การจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน	0.14	1
7. การจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมการเรียนการสอน มีความสอดคล้องกับความถนัด และความสนใจของนักเรียน	0.11	2
8. การจัดกระบวนการเรียนรู้ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง	0.14	1

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)
(n=118)

การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
9. มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	0.10	3
10. มีการติดตาม ประเมินผล กระบวนการเรียนการสอน นักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง	0.14	1
เฉลี่ย	0.12	
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา		
11. ครูสนใจที่จะหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาจากการเรียนการสอน ด้วยกระบวนการวิจัย	0.16	2
12. โรงเรียนส่งเสริมให้ครู เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย	0.16	2
13. ครูสามารถดำเนินการวิจัยได้ตามขั้นตอน ตามแผนอย่างเป็นระบบ	0.17	1
14. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลการวิจัย	0.17	1
15. มีการประเมินและรายงานผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0.13	3
เฉลี่ย	0.16	
4. ด้านการนิเทศการศึกษา		
16. โรงเรียนจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน	0.05	5
17. กำหนดผู้รับผิดชอบการนิเทศอย่างเหมาะสม	0.07	4
18. มีการชี้แจงทำความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับการนิเทศและการรับนิเทศ	0.09	3

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)
(n=118)

การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
19. มีการกำหนดขั้นตอนเกี่ยวกับการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ	0.10	2
20. มีการประเมินผลการนิเทศจาก ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และผู้รับนิเทศ	0.11	1
เฉลี่ย	0.08	
5. ด้านการวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน		
21. โรงเรียนจัดทำแผนงาน เกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลในระหว่างเรียนทุกช่วงชั้น	0.09	4
22. มีการจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้	0.09	4
23. มีการพัฒนาเครื่องมือและทดสอบการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน	0.14	1
24. จัดระบบสารสนเทศการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบตามแนวทาง และข้อกำหนดของกระทรวงศึกษาธิการ	0.13	2
25. มีการตรวจสอบ กำกับ ติดตามการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	0.12	3
เฉลี่ย	0.11	
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และ มาตรฐานการศึกษา		
26. มีการประชุมวางแผนเพื่อจัดระบบ การดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	0.07	1
27. มีการจัดทำคำสั่งตั้งคณะทำงานการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ	0.05	3

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

(n=118)

การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
29. มีการกำกับติดตามงานประกันคุณภาพภายใน	0.06	2
30. จัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพ จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR)	0.05	3
เฉลี่ย	0.06	
เฉลี่ยรวม	0.11	
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (PLC)		
1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม		
31. ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความมุ่งมั่นต่อการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.10	2
32. ผู้บริหารโรงเรียนและครู มองเห็นภาพความเชื่อมโยงและทิศทางการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.10	2
33. ผู้บริหารโรงเรียน และครู เข้าใจถึงคุณค่าของการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.11	1
34. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงการทำงานของครูให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน	0.11	1
35. ผู้บริหารโรงเรียนและครู ให้ความสำคัญในงานบริหารวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ	0.10	2
เฉลี่ย	0.10	
2. การทำงานร่วมกันของทีม		
36. ในโรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ที่ไม่โดดเดี่ยว มีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	0.09	3

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ต่อ)

(n=118)

การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
37. ผู้บริหารโรงเรียน และครู มีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.11	2
38. โรงเรียนมีการวางแผนการทำงาน และมีแนวปฏิบัติร่วมกัน กับการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.12	1
39. ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีการสื่อสารบนพื้นฐานที่รับฟังความคิดเห็น และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	0.11	2
40. ผู้บริหารโรงเรียน มีกลไกในการทำงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เน้นกระบวนการขับเคลื่อน	0.11	2
เฉลี่ย	0.11	
3. ภาวะผู้นำร่วม		
41. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้กับครู	0.07	4
42. การเป็น“ผู้นำร่วมของครู” ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ	0.08	3
43. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างขวัญและให้กำลังใจครูส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ในสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ	0.12	1
44. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำครู จัดให้มีกระบวนการขับเคลื่อนในการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.11	2
45. ผู้บริหารโรงเรียน ร่วมกับครู เป็นภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้	0.11	2

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)
(n=118)

การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
เฉลี่ย	0.10	
4. การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ		
46. ผู้บริหารโรงเรียนและครู เรียนรู้ร่วมกัน ในการบริหาร วิชาการของสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.10	3
47. สนับสนุนการคิดเชิงระบบ ในการดำเนินการเรียนรู้ ร่วมกันของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.11	2
48. ส่งเสริมให้มีการสะท้อนคิดในการเรียนรู้ จากการจัดการ เรียนการสอน	0.11	2
49. โรงเรียนจัดให้มีการอบรมศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.13	1
50. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนสอนจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ตรง	0.11	2
เฉลี่ย	0.11	
5. ชุมชนกัลยาณมิตร		
51. ผู้บริหารโรงเรียน มีความเป็นกัลยาณมิตรในการบริหาร วิชาการต่อครู สามารถลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงาน ของครู	0.11	3
52. มีการทำงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและ กัน มีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษา	0.10	4
53. ครูมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ	0.13	1
54. โรงเรียนมุ่งเน้น การทำงานและการอยู่ร่วมกันของครู ตามวัฒนธรรมแบบเปิดเผย	0.12	2

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)
(n=118)

การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
55. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเอื้ออาทร การบริหารงานยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา)	0.12	2
เฉลี่ย	0.12	
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน		
56. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนชุมชนการใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรในการบริหารวิชาการ	0.13	3
57. ในการบริหารวิชาการและการปฏิบัติงานในโรงเรียน เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก	0.12	4
58. โรงเรียนเน้นการบริหารที่มีความคล่องตัว ในการดำเนินการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.13	3
59. โรงเรียนเอาใจใส่ต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	0.11	5
60. โรงเรียนจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการในด้าน เวลา สถานที่ ขนาดชั้นเรียนและอื่นๆ ตามความจำเป็นของบริบทแต่ละโรงเรียนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.12	4
61. โรงเรียนมีการบริหารงานและปกครองที่ลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายวิชาการ	0.15	1
62. โรงเรียนใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสื่อสารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.15	1
63. ส่งเสริมให้ครูมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการเรียนการสอน ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ	0.14	2

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)
(n=118)

การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
64. มีการสื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการงานบริหาร วิชาการเพื่อส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้กับครู	0.13	3
65. โรงเรียนให้ความสำคัญการแก้ปัญหาการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อย่างต่อเนื่อง	0.11	5
เฉลี่ย	0.13	
เฉลี่ยรวม	0.11	

จากตารางที่ 9 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าดัชนี(PNI_{modified}= 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ครูสามารถดำเนินการวิจัยได้ตามขั้นตอน ตามแผนอย่างเป็นระบบ และครูสามารถดำเนินการวิจัยได้ตามขั้นตอนตามแผนอย่างเป็นระบบมีค่าดัชนี (PNI_{modified}= 0.17) รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าดัชนี(PNI_{modified}= 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีการวิเคราะห์การจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน การจัดกระบวนการเรียนรู้ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การติดตาม ประเมินผล กระบวนการเรียนการสอนนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง มีค่าดัชนี(PNI_{modified}= 0.14) และความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา มีค่าดัชนี((PNI_{modified}= 0.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีการประชุมวางแผนเพื่อ จัดระบบ การดำเนินการประกันคุณภาพภายใน มีค่าดัชนี(PNI_{modified}= 0.07) มีการดำเนินการ ประกันคุณภาพภายในตามแผนที่วางไว้และมีการกำกับติดตามงานประกันคุณภาพภายในมีค่าดัชนี (PNI_{modified}= 0.06) ตามลำดับ สำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียน เทศบาลเมืองเพชรบุรี เมื่อพิจารณาตาม 6 องค์ประกอบ ความต้องการจำเป็นที่สุดคือ โครงสร้าง

สนับสนุนชุมชน มีค่าดัชนี(PNI_{modified} = 0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โรงเรียนมีการบริหารงาน และปกครองที่ลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายวิชาการ และ โรงเรียนใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสื่อสารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าดัชนี(PNI_{modified} = 0.15) รองลงมาคือ ชุมชนกัลยาณมิตร มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ครูมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ มีค่าดัชนี(PNI_{modified} = 0.13) และความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม และภาวะผู้นำร่วมมีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้บริหารโรงเรียน และครู เข้าใจถึงคุณค่าของการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถเชื่อมโยงการทำงานของครูให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11)และสร้างขวัญและให้กำลังใจครูส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ในสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.11) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) โดยวิธีการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม(Focus group) โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)ถือว่าเป็นเทคนิคที่สำคัญที่สามารถนำมาใช้ ได้แบ่งตามประเภทตามเนื้อหาที่เก็บรวบรวมมาข้อมูล ตามประเด็นของแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 6 ด้าน จากข้อมูลคุณภาพจากการวิเคราะห์ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้วิธีแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 8 คน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้ 1) ทรงคุณวุฒิระดับนโยบาย 1 คน 2) ทรงคุณวุฒิสาขากการบริหารการศึกษา 1 คน 3) ศิษยานุศิษย์ 1 คน 4) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน 5) ครูผู้เชี่ยวชาญปฏิบัติการสอน 2 คน 6) ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) 1 คน สามารถนำมาจัดทำเป็นร่างแนวทางการพัฒนาต่อไป มีผลสรุปดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง(Semi-Structured Interview)

สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง(Semi-Structured Interview)	
ระดับนโยบาย	<p>1.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจ บทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งใน บริการสาธารณะ ด้านของการศึกษาได้มีการพัฒนาครูเช่น การขับเคลื่อน งานในระดับนโยบาย ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ การเชื่อมต่อการจัด การศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยระดับพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศให้มีความเป็นเอกภาพภายใต้ความแตกต่างของบริบทท้องถิ่น</p> <p>2. มีความเป็นอิสระในการบริหารวิชาการ ให้สอดคล้องกับความต้องการ บริบทและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่างจาก การจัดการศึกษาของหน่วยงานที่เป็นแกนหลักของประเทศแต่ละแห่ง สามารถกำหนดนโยบาย กำหนดเป้าหมาย กำหนดมาตรฐานการจัด การศึกษาที่แตกต่างกันได้</p> <p>3. สาเหตุการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูไปใช้แล้วไม่ประสบ ความสำเร็จคือการสนับสนุนของผู้บริหารในระดับต่างๆ ความรู้ความ เข้าใจในการนำไปใช้ วัฒนธรรมองค์การ และมีบางอย่างที่ไม่เอื้ออำนวยต่อ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น ความเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วม การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง การติดตามประเมินผล</p> <p>4. ภาวะผู้นำจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น ต้องมีบุคลิกภาพบางประการที่เกื้อหนุน เช่น การเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ความสามารถเป็นผู้นำทีมใน การสร้างการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ความต่อเนื่องในการ ดำเนินการอย่างจริงจังติดต่อกันจนสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ เข้มแข็ง</p> <p>5.การพัฒนาการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครู ผู้บริหารและครูจะต้องนำความรู้เพื่อต่อยอดสู่การปฏิบัติหรือ การต่อยอดไปสู่การพัฒนาด้านวิชาการ วิชาชีพ และวิทยฐานะ อย่าง จริงจัง บางส่วนที่ยังไม่พร้อมจะเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ยังมีความจำเป็น ที่จะต้องพัฒนา อีกทั้ง ต้องกล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ ดำเนินการไปอย่าง ต่อเนื่อง</p>

ตารางที่ 10 สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง(Semi-Structured Interview) (ต่อ)

สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง(Semi-Structured Interview)	
ระดับนโยบาย	6.การขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการโดยใช้กระบวนการ PLC ที่ได้รับผลสำเร็จ ก็ยังเป็นเรื่องที่ต้องมีการศึกษากันไป
ระดับปฏิบัติการ โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ	<p>1. การให้ความสำคัญและความเข้มข้นทางวิชาการ การจัดโครงสร้างผู้นำที่ตรงสายวิชาชีพทางการศึกษาสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รวมถึง การปรับทัศนคติ และวิสัยทัศน์ ซึ่งปัจจุบันโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี มีการบริหารแบบ ส่วนร่วมทุกฝ่ายและปฏิบัติเชิงรุก โดยใช้ระบบงาน PDCA ในหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยี และการประกันคุณภาพ มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากผู้บริหาร ดำเนินการ อาทิ</p> <p>1.1 การวางแผน (แผนรายปี/แผน 5 ปี) การสร้างทีม สร้างความสัมพันธ์</p> <p>1.2 วางรูปแบบการบริหาร มีส่วนร่วมให้ชัดเจน ในจุดมุ่งหมายเดียวกัน</p> <p>1.3. ลงมือปฏิบัติ -แบบเชิงรุก ตามรูปแบบที่กำหนด ร่วมคิดร่วมวิเคราะห์ ร่วมหา ร่วมสร้างนวัตกรรม</p> <p>1.4. นิเทศติดตามผลโดยร่วมวิเคราะห์ปัญหาจากข้อมูลที่บันทึก/แก้ปัญหา ให้กำลังใจเชิงบวก</p> <p>1.5 ประเมินผล โดยการสะท้อนผลยอมรับความจริง ยอมรับและนำไปเพื่อปรับปรุง พัฒนา</p> <p>1.6 วางกลยุทธ์ในการบริหารงานคือการมีส่วนร่วมระดมความคิดและนำเสนอ การจัดสถานศึกษาพอเพียงการอบรมออนไลน์ โดยให้ครูหาที่อบรมเองจัดตารางเอง เก็บข้อบกพร่อง จุดอ่อนของการเรียนการสอน ประเมินโดยอัตคิลิสอนเอง สำหรับปัญหาทางวิชาการ ผู้บริหารต้นสังกัด จะมีการติดตาม-การรายงานจากโรงเรียนในสังกัดทุกเดือน</p> <p>2. การพัฒนาการบริหารวิชาการในการสร้าง PLC นั้นต้องจับทิศทางให้ถูกแนวคิดทำเพื่ออะไร ที่สำคัญมากคือเรียนรู้ภายในร.ร. /หากกระบวนการแก้ปัญหา แก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และปรับวิทยฐานะ (สำคัญรองลงมา)</p>

ตารางที่ 10 สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง(Semi-Structured Interview) (ต่อ)

สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง(Semi-Structured Interview)	
ระดับปฏิบัติการ โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ	<p>- PLCเครื่องมือพัฒนาครู โดย หาปัญหานักเรียน –สร้างนวัตกรรมอย่างยั่งยืน สร้างเครื่องมือ สื่อการสอน โดยในระดับชั้นเริ่มทำปีการศึกษา2562 ผู้บริหารและครูทุกคน ช่วยกันทำ มีบทบาทร่วมกันกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นPLC จะไม่ทำให้ครูไม่โดดเดี่ยว ในการจัดการเรียนการสอนเพราะต้องช่วยกันแก้ปัญหาผู้เรียนในห้องเรียน และเป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เอาไปใส่จุดอื่น)</p> <p>3. ครูยังขาดความเข้าใจ เช่น บทบาทของครู ขั้นตอนการสร้างPLC ในการบริหารงานวิชาการ มีความพยายามที่จะดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ แต่ติดขัดเรื่องเวลาที่ไม่ตรงกันและอาจไม่ครบกระบวนการเนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง เช่นครูต้องเรียนรู้ นักเรียน เวลา กิจกรรม สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ไม่ค่อยราบรื่นนัก ด้วยภาระงานของครู การทำ PLC ยังไม่เป็นระบบไม่ต่อเนื่อง เท่าที่ควรจึงยังไม่ได้ประเมินผลและนิเทศ</p> <p>4. ผู้บริหารต้นสังกัดมีความคาดหวังสูงต้องการให้ รร.ทุกแห่งใช้ PLC พัฒนาครูอย่างจริงจัง ทำงานด้วยความสบายใจและสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพนักเรียน เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ มีคะแนนต่ำ แก้ปัญหาโดยให้จัดชั่วโมงเรียนเสริม</p> <p>5. ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือครูจะต้องพัฒนาตัวเองก่อน ครูจะต้องมีศักยภาพและความพร้อม การทำงานกลุ่ม การเปิดใจ เปิดเผยข้อมูลของครู ศึกษาสภาพปัญหาการเรียนการสอน ส่วนความจำเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องเป็นผู้นำทางวิชาการในการสร้างขวัญกำลังใจ แก้ปัญหาโดยการปรึกษาและคุยกันต้องนำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</p> <p>6. ครูต้องมีส่วนร่วมPLC ในระดับสายชั้น และทุกกลุ่มสาระ ครูมีความเข้าใจในระดับพอใช้ แต่เข้าใจในกระบวนการไม่ครบขั้นตอน ในบทบาทของการเป็นสมาชิกของPLC มีการติดตามนิเทศกำหนดระยะเวลาในแต่ละชั้นเรียน โดยให้ครูจัดตาราง PLC ของตัวเอง</p> <p>7. นโยบายจากต้นสังกัด ผู้บริหารโรงเรียน ต้องสานต่อ กระจายความรู้ และแนวทางการดำเนินการสู่ครูทุกคน พร้อมในเรื่อง งบประมาณ สถานที่ มีครูครบ จัดอบรมให้ ที่สำคัญคือพร้อมในทัศนคติเชิงบวก-</p>

ตารางที่ 10 สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง(Semi-Structured Interview) (ต่อ)

สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง(Semi-Structured Interview)	
ระดับปฏิบัติการ โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ	<p>ทำให้เกิดมีพลัง ผู้บริหารก็กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักในการดำเนินงาน PLC มาตลอด ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีแนวทางปฏิรูปตามบริบทของโรงเรียน เชื่อว่าทุกคนจะมีวิธีการสอนและพัฒนาักเรียนได้ หน่วยงานต้นสังกัด เน้นความต้องการของครูซึ่งพัฒนาแล้วในระดับหนึ่งหมายถึง เมื่อมีการอบรม จัดกลุ่มแล้ว ครูทุกคนก็จะดำเนินการ PLC ได้ ส่วนในการที่ครูยังไม่พร้อมก็คือ เรื่องทัศนคติ</p> <p>8. ตามนโยบายศธ. ต้องมีการขับเคลื่อน โดยเฉพาะการเลื่อนวิทยฐานะ และควรมีการขับเคลื่อน ตามตัวชี้วัดในการขับเคลื่อน ควรมีการอบรมต้นทาง (ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู) ให้ความรู้และปรับทัศนคติ โดยการพัฒนา Growth Mindset ไปพร้อมๆ กับ PLC เริ่มมีการขับเคลื่อนในปีการศึกษา 2562 โดยการประชุม จัดอบรม ฝึกทักษะและลงมือปฏิบัติจริง ในแต่ละระดับชั้น ประชุมครบทุกโรงเรียน ร่วมกันเสนอปัญหา แนวคิด และแนวปฏิบัติ ตามรูปแบบ และที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมาย</p> <p>การปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินงาน ในการสร้าง PLC แต่ละบทบาทของผู้ให้สัมภาษณ์มีดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -ภาวะผู้นำ จะต้องขับเคลื่อน พาคิด นำคิด นำพา เป็นกัลยาณมิตร กำกับ ติดตาม โดยการเสริมแรง ให้รางวัล ชื่นชม -ศึกษานิเทศก์ เป็นผู้ให้ความรู้กับครูในการสร้าง PLC โดยพัฒนาครูการจัดประชุมอบรม เปรียบเสมือนเป็นพี่เลี้ยง ในการใช้กระบวนการขับเคลื่อนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา -ผู้บริหารโรงเรียน สร้างวิสัยทัศน์ วางแผน มุ่งให้ครูให้มีส่วนร่วม มีความตระหนัก การนิเทศ กระตุ้นการปฏิบัติงาน เชิงรุก มีการสนับสนุน ส่งเสริม ติดตาม ให้ความช่วยเหลือพูดคุยแบบเปิดใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบประชาธิปไตย ไม่ทำงานคนเดียว -หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เป็นผู้ให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหา เป็นหลัก

ตารางที่ 10 สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง(Semi-Structured Interview) (ต่อ)

สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง(Semi-Structured Interview)	
ระดับปฏิบัติการ โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ	<p>-ครูมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน PLC ในระดับชั้นที่สอนเช่น การแก้ไข การเรียนการสอน เป็นต้น</p> <p>9. ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนา :</p> <p>-การให้การสนับสนุน จากผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่สำคัญที่สุดคือนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้ให้ความสำคัญ มีการส่งเสริม สนับสนุน ติดตามให้กำลังใจใน การพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง</p> <p>-ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาให้เก่งก่อน แล้วจึงพัฒนาครู นักเรียน ต้องการให้เทศบาลเมืองเพชรบุรี ให้ศึกษากระบวนการขับเคลื่อนให้ชัดเจน บุคลากรในสังกัดทางวิชาการต้องแม่นยำในหลักการบริหาร และกระบวนการ ขับเคลื่อน PLC รวมถึงการทำงานทีมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>-ควรมีการวางแผนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง ใช้จริง ให้ความสำคัญที่นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน อำนวยสะดวกในการสร้างนวัตกรรม พัฒนาการเรียนการสอน โดยเน้นให้ประสบการณ์ไม่เน้นรางวัลรางวัลที่เหมาะสมกับคน กำกับติดตาม ให้ขวัญกำลังใจ</p> <p>-ผู้บริหารโรงเรียนควรระบุวิสัยทัศน์ ให้ชัดเจน ตระหนักถึงมีการบริหารจัดการเวลาความสำคัญ สามัคคี ตั้งใจจริง อย่างจริงจัง ยั่งยืน ต่อเนื่อง จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร ประมาณ4-5ปี จนมีเป็นความเคยชิน ติดตาม ต่อเนื่อง จริงจังให้ PLC ให้ดำเนินการปีละ 80 ชม. ครูต้องมีเป้าหมายร่วมแรงร่วมใจ รับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน และควรมีการสะท้อนคิดด้วย</p> <p>การขับเคลื่อน PLC ที่ไม่ประสบผลสำเร็จที่สำคัญ คือขั้นตอนการสร้าง PLC /การนำกระบวนการไปใช้ในการพัฒนาการบริหารวิชาการในโรงเรียน และที่สำคัญคือ คน</p>

2. การสนทนากลุ่ม (Focus group)

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive Selection) จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย 1) ทรงคุณวุฒิระดับนโยบาย 1 คน 2) ศึกษานิเทศก์ 1 คน 3) ผู้ทรงคุณวุฒิสาขาวิชาการบริหารการศึกษา 2 คน 4) ผู้บริหารโรงเรียน 2 คน 5) ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) 2 คน 6) ครูที่เชี่ยวชาญปฏิบัติการสอน 2 คน โดยดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group) เมื่อวันศุกร์ที่ 7 พฤษภาคม 2564 ณ ห้องประชุมอาเซียน ในวันศุกร์ที่ 7 พฤษภาคม 2564 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะ มีการปรับปรุง จากการศึกษาฉันทามติ (Consensus) นั้น นับว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการแสดงความคิดเห็นความเหมาะสมต่อการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเสนอแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อาทิ ศึกษานิเทศก์ ผู้ทรงคุณวุฒิสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ผู้แทนครูที่เชี่ยวชาญในการสอน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อร่วมกันสนับสนุนข้อมูล การแสดงความคิดเห็น เพิ่มเติมตามบทบาทหน้าที่ของตัวเองเพื่อมาตรวจสอบความเหมาะสมร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 2 จัดสนทนากลุ่ม (Focus group) มีการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแนวทางการพัฒนาและระดมความคิดเห็น และแนวคิด ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ร่วมกัน ตลอดจนแนวคิด แนวทางที่จะดำเนินการพัฒนา ตามด้วยการลงฉันทามติ ที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 ลงความเห็น ในแนวคิด การแสดงความคิดเห็น ความเหมาะสม ในการบริหารวิชาการและ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) รวมถึงแนวคิดและการทำกิจกรรมเพิ่มเติม ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง และเพิ่มเติมในร่างดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปพัฒนาร่างแนวทางการพัฒนา ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะ สามารถสรุปแยกเป็น 2 ประเด็นสำคัญได้ดังนี้

3.1 การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ

1) การส่งเสริม สนับสนุน ติดตามให้กำลังใจในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

2) การจัดประชุม อบรม สัมมนาโดยศึกษานิเทศก์ ให้ศึกษานิเทศก์เปรียบเสมือนเป็นพี่เลี้ยง

การจัดระบบโรงเรียนที่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

3) การบริหารวิชาการที่มีความคล่องตัวและการบริหารจัดการเวลาของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

4) การแก้ปัญหาและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในเชิงรุกอย่างจริงจังเป็นอันดับแรก

3.2 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี

1) การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างพลังและความสัมพันธ์การปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตรและไม่มุ่งหวังรางวัล

2) การขับเคลื่อน พาคิด นำคิด นำพา เป็นกัลยาณมิตรกำกับติดตาม โดยชื่นชม การเสริมแรงและให้รางวัล

3) วางแผน มุ่งให้ครูมีส่วนร่วม กระตุ้นการปฏิบัติงานในเชิงรุก

4) ปรับทัศนคติ ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโดยการพัฒนา Growth Mindset

5) ให้กำลังใจเชิงบวกในการนิเทศติดตามผล

6) ติดตาม ให้ความช่วยเหลือพูดคุยแบบเปิดใจอย่างจริงใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

7) ให้มีการสะท้อนคิด(Reflection Thinking) วางแผนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง ใช้จริง ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยสะดวกในการสร้างนวัตกรรม พัฒนาการเรียนการสอน ให้ความสะดวกแก้ปัญหาส่วนตัว ให้ความสำคัญนักเรียน โดยเน้นให้ประสบการณ์ไม่เน้นรางวัล

8) ให้การแบ่งปันข้อมูลปัญหาที่พบจากการเรียนการสอน มาวิเคราะห์แก้ปัญหาร่วมกัน

9) ข้อคิดเพื่อการวิจัย

- การให้ความสำคัญแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

- การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ที่ไม่ประสบผลสำเร็จที่สำคัญ คือขั้นตอนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) และการนำกระบวนการไปใช้ในการพัฒนาการบริหารวิชาการในโรงเรียน และที่สำคัญคือ คน

- การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องกล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

- ต้องจับทิศทางให้ถูกแนวคิดทำเพื่ออะไรสำคัญมากคือ การเรียนรู้ภายในโรงเรียน หากกระบวนการแก้ปัญหา แก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นอันดับแรก และให้ถือว่าการปรับวิทยฐานะเป็นเรื่องสำคัญรองลงมา

- การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จำเป็นจะต้องเชื่อมโยงกับภาระงานวิชาการของโรงเรียนทุกงานและ สร้างวิถีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนให้ครูเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นนิสัยสู่ความยั่งยืนด้วย

จาก 3 ขั้นตอนข้างต้น ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่ากระบวนการในการหาฉันทามติ และมีการตรวจสอบความเหมาะสมเป็นฉันทามติ โดยผู้เข้าสนทนากลุ่ม (Focus group) ซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ก็มีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแนวทางที่ต่างกันตาม ตามบทบาท ของผู้เข้าร่วมประชุม ทั้งนี้กระบวนการฉันทามติจะมีลักษณะเห็นชอบร่วมกันจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่าน

ผลการวิเคราะห์ในการผสมวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ

การผสมวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตามการกำหนดขอบเขตของการวิจัย เหมาะสมสอดคล้องกับคำถามการวิจัย สามารถแสดงให้เห็นคุณประโยชน์ที่จะนำไปใช้แนวทางการพัฒนาแสดงให้เห็นคุณประโยชน์อย่างสำคัญของวิธีการวิจัยทั้งสองแบบอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามก็ตีการผสมวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนั้น ในลักษณะการใช้วิธีการวิจัยหนึ่งช่วยสนับสนุนอีกวิธีการวิจัยหนึ่ง อาทิ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย สำหรับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ จะเห็นผลการวิจัย ที่เป็นการตรวจสอบยืนยัน ความเหมาะสม ของผลการวิจัยนี้ การวิเคราะห์ในการผสมวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อการร่าง แนวทางพัฒนาฯ มีดังนี้

1.การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ

การพัฒนาหลักสูตร: โดยการประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อนำมาปรับปรุง ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา: ในสถานศึกษา ดำเนินการวิจัยได้ตามขั้นตอน ตามแผนอย่างเป็นระบบ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้: การวิเคราะห์การจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การนิเทศการศึกษา: การติดตาม ประเมินผล กระบวนการเรียนการสอนนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา: การประชุมวางแผนเพื่อจัดระบบ การดำเนินการประกันคุณภาพภายใน การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามแผนที่วางไว้และมีการกำกับติดตามงานประกันคุณภาพภายใน การวัดประเมินผลฯ: การพัฒนาเครื่องมือและทดสอบการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

ประเด็นสนับสนุนเพิ่มเติมประกอบด้วย 1) การส่งเสริม สนับสนุน ติดตามให้กำลังใจในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดประชุม อบรม สัมมนาโดยศึกษานิเทศก์ ให้

ศึกษานิเทศก์เปรียบเสมือนเป็นพี่เลี้ยงการจัดการจัดระบบโรงเรียนพี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน 3) การบริหารวิชาการที่มีความคล่องตัวและการบริหารจัดการเวลาของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 4) การแก้ปัญหาและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในเชิงรุกอย่างจริงจังเป็นอันดับแรก

2. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)

ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน: โรงเรียนมีการบริหารงานและปกครองที่ลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายวิชาการ โรงเรียนใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสื่อสารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร: ครูมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม: ผู้บริหารโรงเรียนและครู เข้าใจถึงคุณค่าของการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถเชื่อมโยงการทำงานของคุณครูให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ภาวะผู้นำร่วม: รวมถึงการสร้างขวัญและให้กำลังใจในการเป็นผู้นำครู ในการส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ: โรงเรียนจัดให้มีการอบรมศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การทำงานร่วมกันของทีม: การวางแผนการทำงาน และมีแนวปฏิบัติร่วมกัน กับการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประเด็นสนับสนุนเพิ่มเติมประกอบด้วย 1) การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างพลังและความสัมพันธ์การปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตรและไม่มุ่งหวังรางวัล 2) การขับเคลื่อน พาคิด นำคิด นำพา เป็นกัลยาณมิตรกำกับติดตาม โดยชื่นชม การเสริมแรงและให้รางวัล 3) วางแผน มุ่งให้ครูมีส่วนร่วม กระตุ้นการปฏิบัติงานในเชิงรุก 4) ปรับทัศนคติ ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโดยการพัฒนา Growth Mindset 5) ให้กำลังใจเชิงบวก ในการนิเทศติดตามผล 6) ติดตาม ให้ความช่วยเหลือพูดคุยแบบเปิดใจอย่างจริงจังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 8) ให้มีการสะท้อนคิด(Reflection Thinking) วางแผนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง ใช้จริง ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยสะดวกในการสร้างนวัตกรรม พัฒนาการเรียนการสอน ให้ความสะดวกแก้ปัญหาส่วนตัว ให้ความสำคัญนักเรียน โดยเน้นให้ประสบการณ์ไม่เน้นรางวัล 9) ให้การแบ่งปัน ข้อมูลปัญหาที่พบจากการเรียนการสอน มาวิเคราะห์แก้ปัญหาพร้อมกัน 10) การนำกระบวนการไปใช้ในการพัฒนาการบริหารวิชาการในโรงเรียน และที่สำคัญคือ “คน” 11) ครูต้องกล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ต้องจับทิศทางให้ถูกแนวคิดทำเพื่ออะไรสำคัญมากคือ การเรียนรู้ภายในโรงเรียน 12) หากกระบวนการแก้ปัญหา แก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นอันดับแรกและให้ถือว่าการปรับวิทยฐานะเป็นเรื่องสำคัญรองลงมา 13) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

จำเป็นจะต้องเชื่อมโยงกับภาระงานวิชาการของโรงเรียนทุกงานและ สร้างวิถีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนให้ครูเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นนิสัยสู่ความยั่งยืนด้วย

จากการผลานข้อมูล การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ในความเป็นประโยชน์ ของ ร่าง แนวทางการพัฒนาฯ มีผลการประเมินได้ดังแสดงตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการประเมิน	ความเหมาะสม	
	\bar{X}	ระดับ
(n=10)		
แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา		
1.1 การทบทวนหลักสูตรก่อนเปิดภาคเรียน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.90	มากที่สุด
1.2 การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับและศักยภาพของผู้เรียน	4.40	มาก
1.3 การประเมินการใช้หลักสูตรทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.90	มากที่สุด
1.4 การจัดหลักสูตรท้องถิ่นให้เป็นรูปธรรมและใช้ได้จริง	3.70	มาก
เฉลี่ย	4.48	มาก
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้		
2.1 การส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเน้นผู้เรียนมีส่วนร่วม	4.50	มากที่สุด
2.2 การวิเคราะห์การจัดกิจกรรมและวิธีการเรียนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน	4.10	มาก
2.3 การส่งเสริมเทคนิควิธีการ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ที่มี	4.70	มากที่สุด
การเปลี่ยนแปลงต่อการเรียนการสอน		
2.4 การส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์อย่างมีวิจารณญาณ	4.10	มาก
เฉลี่ย	4.35	มาก
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา		
3.1 การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน	4.00	มาก
3.2 การมีผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาทางด้านวิจัยให้กับครู	4.10	มาก
3.3 การอบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัย	4.30	มาก

ตารางที่ 11 ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

(n=10)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม	
	\bar{X}	ระดับ
3.4 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ปรับแก้	3.70	มาก
เฉลี่ย	4.03	มาก
แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ		
4. ด้านการนิเทศการศึกษา		
1.1 การประเมินผลการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียนและผู้รับนิเทศ	4.50	มากที่สุด
1.2 การตรวจสอบ ทบทวนผลการนิเทศการศึกษา	4.70	มากที่สุด
1.3 การจัดระบบการวางแผน การประเมินผล และกระบวนการนิเทศการศึกษา	4.90	มากที่สุด
1.4 การนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู	4.70	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.70	มากที่สุด
5. ด้านการวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน		
1.1 การพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้	4.70	มากที่สุด
1.2 การวัดผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตรงกับศักยภาพผู้เรียน	4.40	มาก
1.3 การพิจารณาการติดตามผลการประเมิน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.50	มากที่สุด
1.4 การพัฒนาระบบสารสนเทศในการวัดและประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.40	มาก
เฉลี่ย	4.50	มากที่สุด

ตารางที่ 11 ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ต่อ)

(n=10)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม	
	\bar{X}	ระดับ
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา		
1.1 เกณฑ์มาตรฐานการทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR)	4.90	มากที่สุด
1.2 การสนับสนุนร่วม การพัฒนาประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด	4.90	มากที่สุด
1.3 ความคล่องตัวในการจัดระบบกำกับติดตามงานประกันคุณภาพภายใน	4.80	มากที่สุด
1.4 การใช้ระบบระบบสารสนเทศกับงานประกันคุณภาพภายใน ทันสมัย รวดเร็ว	4.80	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.85	มากที่สุด
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี		
1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม		
1.1 การเข้าใจถึงคุณค่าของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	4.60	มากที่สุด
1.2 การเชื่อมโยงการทำงานของครูให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน	4.90	มากที่สุด
1.3 การปรับทัศนคติเชิงบวกสู่การสร้างพลัง ให้ครูเกิดความตระหนักด้วยการสร้าง Growth Mindset	4.70	มากที่สุด
1.4 การสร้างวัฒนธรรมองค์การ เพื่อการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	4.30	มาก
เฉลี่ย	4.63	มากที่สุด
2. การทำงานร่วมกันของทีม		
1.1 การวางแผนการทำงานให้มีแนวปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนร่วมกัน ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	5.00	มากที่สุด
1.2 การหาเทคนิควิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายของการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.50	มากที่สุด
1.3 การวางแผนการทำงานเป็นทีมแบบประชาธิปไตย และปฏิบัติการเชิงรุก	4.80	มากที่สุด

ตารางที่ 11 ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ต่อ)

(n=10)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม	
	\bar{X}	ระดับ
1.4 การวางรูปแบบการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	4.40	มาก
เฉลี่ย	4.68	มากที่สุด
3. ภาวะผู้นำร่วม		
1.1 การสร้างขวัญกำลังใจ และความสัมพันธ์อย่างจริงจัง ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	4.80	มากที่สุด
1.2 การเป็นภาวะผู้นำในตนเองและขับเคลื่อนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.60	มากที่สุด
1.3 การมีความรู้ ความเข้าใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานและขั้นตอนการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในเชิงรุก	4.60	มากที่สุด
1.4 การให้ครูเป็นภาวะผู้นำร่วมการขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการเรียนการสอน	4.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.63	มากที่สุด
4. การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาวิชาชีพ		
1.1 การอบรม ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับโรงเรียนตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ เกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	4.30	มาก
1.2 การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างวิสัยทัศน์ การเป็นผู้นำทางวิชาและกระบวนการขับเคลื่อนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	4.80	มากที่สุด
1.3 การพัฒนาตนเองของครู ระดับสายชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้มีความรู้ ความเข้าใจและขั้นตอนการปฏิบัติงานในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	5.00	มากที่สุด
1.4 การติดตามผลแบบการสะท้อนคิด การเปิดใจรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.70	มากที่สุด

ตารางที่ 11 ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น(ต่อ)

(n=10)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม	
	\bar{X}	ระดับ
เฉลี่ย	4.70	มากที่สุด
5. ชุมชนกัลยาณมิตร		
1.1 ความปลอดภัยในการทำงาน ความไว้วางใจ และความจริงใจ	4.90	มากที่สุด
1.2 การแบ่งปันข้อมูล ปัญหาที่พบจากการเรียนการสอน	5.00	มากที่สุด
1.3 การเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิวิถี	4.40	มาก
1.4 การสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ ลดความโดดเดี่ยวในการแก้ปัญหา	4.80	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.78	มากที่สุด
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน		
1.1 การเพิ่มช่องทางการใช้ข้อมูลระบบดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารงานวิชาการเพื่อสื่อสารในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	4.90	มากที่สุด
1.2 การพัฒนาตนเองของครูสู่การเชื่อมโยงกับภาระงานของโรงเรียนทุกงาน	4.80	มากที่สุด
1.3 การเชื่อมโยงวิถีการสร้าง PLC กับภาระงานในโรงเรียนทุกงานให้ครูเกิดพฤติกรรมปฏิบัติให้เป็นนิสัยสู่การพัฒนาเพื่อความยั่งยืน	4.80	มากที่สุด
1.4 การสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	4.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.75	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้ลงฉันทามติแล้ว ผู้วิจัยก็นำเสนอร่างแนวทางการพัฒนาฯ ให้ผู้เข้าสนทนากลุ่มทำการประเมินผล ได้ทำการวิเคราะห์และสรุปการประเมินใน ความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) ผู้วิจัยได้แยกความเหมาะสมเป็น 2 ประเด็นดังนี้

ในภาพรวมของแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการ ผลการประเมินพบว่าการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เกณฑ์มาตรฐานการทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และการสนับสนุนร่วม การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด มีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมาคือการนิเทศการศึกษา มีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การจัดระบบการวางแผน การประเมินผลและกระบวนการนิเทศการศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) และน้อยสุดคือการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การอบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัย มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

สำหรับภาพรวมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเพชรบุรี ผลการประเมินพบว่า ชุมชนกัลยาณมิตร มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การแบ่งปันข้อมูลปัญหาที่พบจากการเรียนการสอน มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 5.00$) และรองลงมาคือโครงสร้างสนับสนุนชุมชน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การเพิ่มช่องทางการใช้ข้อมูลระบบดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารงานวิชาการเพื่อสื่อสารในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.90$) และน้อยสุดคือค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม และการทำงานร่วมกันของทีม มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การเชื่อมโยงการทำงานของครูให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน มีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) การวางแผนการทำงานให้มีแนวปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนร่วมกัน ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการสรุปผลการวิจัย ดังแสดงดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
1) การทบทวนหลักสูตรก่อนเปิดภาคเรียน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) การประเมินการใช้หลักสูตร ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับและศักยภาพของผู้เรียน 4) การจัดหลักสูตรท้องถิ่นให้เป็นรูปธรรมและใช้ได้จริง
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
1) การส่งเสริมเทคนิควิธีการ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงต่อการเรียนการสอน 2) การส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเน้นผู้เรียนมีส่วนร่วม 3) การวิเคราะห์การจัดกิจกรรมและวิธีการเรียนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน 4) การส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์อย่างมีวิจารณญาณ
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
1) การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัย 2) การมีผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาทางด้านวิจัยให้กับครู 3) การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน 4) การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน

ตารางที่ 12 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
4.การนิเทศการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1) การจัดระบบการวางแผน การประเมินผล และกระบวนการนิเทศการศึกษา 2) การตรวจสอบ ทบทวนผลการนิเทศการศึกษา 3) การนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู 4) การประเมินผลการนิเทศ จาก ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และครู
5. การวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1) การพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ 2) การพิจารณาการติดตามผลการประเมิน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) การวัดผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตรงกับศักยภาพผู้เรียน 4) การพัฒนาระบบสารสนเทศในการวัดและประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1) การสนับสนุนร่วม การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด 2) เกณฑ์มาตรฐานการทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) 3) ความคล่องตัวในการจัดระบบกำกับติดตามงานประกันคุณภาพภายใน 4) การใช้ระบบระบบสารสนเทศกับงานประกันคุณภาพภายใน ทันสมัย รวดเร็ว
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี	
1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	<ol style="list-style-type: none"> 1) การเชื่อมโยงการทำงานของครูให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน 2) การปรับทัศนคติเชิงบวกสู่การสร้างพลัง ให้ครูเกิดความตระหนักด้วยการสร้าง Growth Mindset 3) การเข้าใจถึงคุณค่าของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

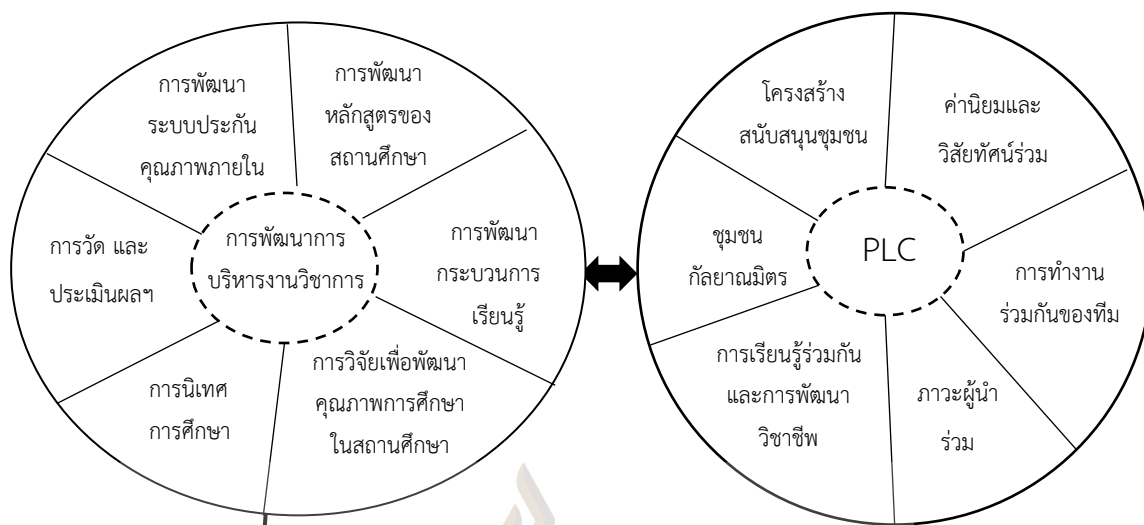
ตารางที่ 12 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
2. การทำงานร่วมกันของทีม
1) การวางแผนการทำงานให้มีแนวปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนร่วมกัน ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 2) การวางแผนการทำงานเป็นทีมแบบประชาธิปไตย และปฏิบัติการเชิงรุก 3) การหาเทคนิควิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายของการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 4) การวางรูปแบบการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
3. ภาวะผู้นำร่วม
1) การสร้างขวัญกำลังใจ และความสัมพันธ์อย่างจริงจัง ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 2) การเป็นภาวะผู้นำในตนเองและขับเคลื่อนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 3) การมีความรู้ ความเข้าใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานและขั้นตอนการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในเชิงรุก 4) การให้ครูเป็นภาวะผู้นำร่วมก้าวขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านการเรียนการสอน
4. การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาวิชาชีพ
1) การพัฒนาตนเอง ของครู ระดับสายชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และขั้นตอนการปฏิบัติงานในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างวิสัยทัศน์ การเป็นผู้นำทางวิชาและกระบวนการขับเคลื่อนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 3) การติดตามผลแบบการสะท้อนคิด การเปิดใจรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 4) การอบรม ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับโรงเรียนตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ เกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ตารางที่ 12 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	<ol style="list-style-type: none"> 1) การแบ่งปันข้อมูลปัญหา ที่พบจากการเรียนการสอน 2) ความปลอดภัยในการทำงาน ความไว้วางใจ และความจริงใจ 3) การสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ ลดความโดดเดี่ยวในการแก้ปัญหา 4) การเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	<ol style="list-style-type: none"> 1) การเพิ่มช่องทางการใช้ข้อมูลระบบดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารงานวิชาการเพื่อสื่อสารในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) การพัฒนาตนเองของครูสู่การเชื่อมโยงกับภาระงานของโรงเรียนทุกงาน 3) การสร้างวิธีการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ในโรงเรียนให้ครูเกิดพฤติกรรมปฏิบัติเป็นนิสัยสู่ความยั่งยืน 4) การสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาคือการเรียนการสอนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสรุปผลการวิจัยแสดงดังภาพที่ 5



แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานวิชาการ	แนวทางพัฒนา	PLC	แนวทางพัฒนา
1.การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ” ในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน	1.โครงสร้าง สนับสนุนชุมชน	การเพิ่มช่องทางการใช้ข้อมูลระบบดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรม
2.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	เทคนิควิธีการ การออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อ และนวัตกรรมส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงที่เน้น ผู้เรียนมีส่วนร่วม	2.ชุมชน กัลยาณมิตร	การแบ่งปันข้อมูลปัญหาที่พบจากการเรียน การสอน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพครู ให้เชื่อมโยงกับการบริหารงาน วิชาการให้เป็นภาระงานในโรงเรียนทุกงานให้ ครูปฏิบัติจนเป็นนิสัยเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน
3.การวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียน	การพัฒนาเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับการ จัดการเรียนรู้	3.การเรียนรู้ ร่วมกันและการ พัฒนาวิชาชีพ	การพัฒนาตนเองของครูระดับสายชั้นและทุก กลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน PLC
4.การพัฒนาหลักสูตร ของสถานศึกษา	การทบทวน ประเมินการใช้ หลักสูตร และปรับปรุงให้ สอดคล้องกับปัญหาและความ ต้องการในปัจจุบัน	4.การทำงาน ร่วมกันของทีม	การวางแผน แนวปฏิบัติงานการบริหารงาน วิชาการที่ชัดเจนร่วมกัน
5.การนิเทศการศึกษา	การจัดระบบการวางแผน การ ประเมินผล และกระบวนการนิเทศ การศึกษา	5.ค่านิยมและ วิสัยทัศน์ร่วม	การปรับทัศนคติเชิงบวกสู่การสร้างพลังและ เชื่อมโยงการทำงานของครูให้เป็นไปในทิศทาง และเป้าหมายเดียวกัน
6.การพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐาน การศึกษา	การสนับสนุนและร่วมพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา	6.ภาวะผู้นำร่วม	การเป็นภาวะผู้นำในตนเองและการขับเคลื่อน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ครู

ภาพที่ 5 สรุปผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าตามที่โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาครุ นั้น เนื่องจากครูเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพทางการศึกษาโดยตรง และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ก็เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 โดยให้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ในโรงเรียน ให้ครอบคลุมทุกด้าน จากการศึกษาในครั้งนี้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ได้พบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีความสำคัญจำเป็นที่สุด และต้องอาศัยกระบวนการบริหารวิชาการและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน ส่วนในด้านความสำคัญจำเป็นที่สุดของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู คือโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ก็ถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อน (Driver) แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของภาวะผู้นำที่สามารถบริหารงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จได้ ก็จะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนได้ แต่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู นั้นจะต้องเชื่อมโยงกับภาระงานของโรงเรียนทุกงานในเชิงรุก สร้างวิธีการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนให้ครูเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นนิสัยด้วยความยั่งยืนด้วยสอดคล้องกับการัญพิชชา กชกานนและคณะ (2561) กล่าวว่า “การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญ ที่อาศัยการเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารและครู ” ผลการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี โดยมีแนวทางพัฒนาที่สำคัญ อาทิ การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ ภาระงานการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาเครื่องมือการวัดผลที่หลากหลาย การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ให้เชื่อมโยงกับภาระงานในโรงเรียนทุกงานโดยเฉพาะงานวิชาการ ให้ครูปฏิบัติงานเป็นนิสัยเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน การเพิ่มช่องทางการใช้ข้อมูลระบบดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน การปรับทัศนคติเชิงบวกสู่การสร้างพลัง ครูเป็นภาวะผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น ดังนั้นผลการศึกษานี้จึงจำเป็นต้องพัฒนาการบริหารงานวิชาการและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่สำคัญจำเป็นที่สุด ให้เชื่อมโยงกันไป ดังกล่าวข้างต้น ในเชิงรุก พร้อมกันนี้การเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันได้ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิชาชีพครูและคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 118 คน

เครื่องมือที่ใช้และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 118 คนวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติบรรยายและวิเคราะห์ความสำคัญจำเป็น ด้วยการหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ในเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้บริหารระดับนโยบาย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และครูเชี่ยวชาญปฏิบัติการสอน จำนวน 8 คนและการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน เพื่อการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาพรวมสภาพจริงในปัจจุบันของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ พบว่าด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.40$ S.D. = 0.65) ($\bar{x} = 4.66$ S.D. = 0.56) รองลงมาคือด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$ S.D. = 0.65) ($\bar{x} = 4.60$ S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพ จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) ($\bar{x} = 4.45$ S.D. = 0.61) ($\bar{x} = 4.68$ S.D. = 0.54) มีการจัดทำคำสั่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นทางการ ($\bar{x} = 4.44$ S.D. = 0.62) ($\bar{x} = 4.67$ S.D. = 0.57) และน้อยที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.86$ S.D. = 0.76) ($\bar{x} = 4.47$ S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนสภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทุกด้าน สำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี พบว่า ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.21$ S.D. = 0.61) ($\bar{x} = 4.64$ S.D. = 0.56) รองลงมาคือการทำงานร่วมกันของทีม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$ S.D. = 0.64) ($\bar{x} = 4.65$ S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงการทำงานของครูให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{x} = 4.25$ S.D. = 0.61) ($\bar{x} = 4.70$ S.D. = 0.53) ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความมุ่งมั่นต่อการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.23$ S.D. = 0.63) ($\bar{x} = 4.64$ S.D. = 0.55) และน้อยที่สุดคือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$ S.D. = 0.69) ($\bar{x} = 4.60$ S.D. = 0.58) ตามลำดับ ส่วนสภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทุกด้าน

2. ความสำคัญจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 6 ด้าน พบว่าความสำคัญจำเป็นที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.16) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โรงเรียนสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลการวิจัย และครูสามารถดำเนินการวิจัยได้ตามขั้นตอน ตามแผนอย่างเป็นทางการเป็นระบบมีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.17) และต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.06) ตามลำดับ ส่วนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี เมื่อพิจารณาตาม 6 องค์ประกอบ พบว่าความสำคัญจำเป็นที่สุดคือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.13) รองลงมาคือ ชุมชนกัลยาณมิตร มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.12) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โรงเรียนมีการบริหารงานและปกครองที่ลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงาน สอนกับฝ่ายวิชาการ และการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสื่อสารชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทางวิชาชีพมีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.15) และต่ำสุดคือ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม และภาวะผู้นำร่วม มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10) ตามลำดับ

3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม และข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์และจากผลการประเมินร่างแนวทางพัฒนาฯ ทำการตรวจสอบความเป็นไปได้และยืนยันความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus group) นั้นนับว่าเป็นประโยชน์มาก ซึ่งพบว่าผลการประเมินร่างแนวทางพัฒนาฯ อยู่ในระดับมากที่สุด และ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญทางด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูนั้น การสรุปแนวทางพัฒนาฯ โดยเรียงจากการจัดลำดับความสำคัญจำเป็น ดังนั้น แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรีสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ 1) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา แนวทางการพัฒนา คือ ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาคือการส่งเสริมเทคนิควิธีการ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงต่อการเรียนการสอนการส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วม 3) การวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน แนวทางการพัฒนา คือ การพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา แนวทางการพัฒนา คือ การทบทวน ประเมินการใช้หลักสูตร และปรับปรุงให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในปัจจุบัน 5) การนิเทศการศึกษา แนวทางการพัฒนา คือ การจัดระบบการวางแผน การประเมินผล และกระบวนการนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา แนวทางการพัฒนา คือ การสนับสนุนและร่วมพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี คือ 1) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน แนวทางการพัฒนา คือ การเพิ่มช่องทางการใช้ข้อมูลระบบดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรม 2) ชุมชนกัลยาณมิตร แนวทางการพัฒนา คือ การแบ่งปันข้อมูลปัญหาที่พบจากการเรียนการสอน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ให้เชื่อมโยงกับการบริหารงานวิชาการให้เป็นภาระงานในโรงเรียนทุกงานให้ครูปฏิบัติจนเป็นนิสัยเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ แนวทางการพัฒนา คือ การพัฒนาตนเองของครู ระดับสายชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ในการสร้าง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 4) การทำงานร่วมกันของทีม แนวทางการพัฒนาคือการวางแผน แนวปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนร่วมกัน 5) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม แนวทางการพัฒนาคือการปรับทัศนคติเชิงบวกสู่การสร้างพลังและเชื่อมโยงการทำงานของคุณครูให้เป็นไปในทิศทาง และเป้าหมายเดียวกัน 6) ภาวะผู้นำร่วม แนวทางการพัฒนาคือ การเป็นภาวะผู้นำในตนเองและการขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของคุณครู

อภิปราย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของคุณครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปราย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ โดยแยกเป็น 2 ประเด็นๆแรกคือ ในภาพรวมของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ มี 6 ด้านประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และ มาตรฐานการศึกษา

1.1 สภาพปัจจุบันที่พบว่า ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับประเด็นความถี่ของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดและมีประเด็นสนับสนุนที่ต้องปฏิบัติก็คือ เป็นหลักฐานและข้อมูลในการพัฒนาการจัดการศึกษาจึงต้องร่วมกันพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน อาทิ การวางแผนดำเนินงาน กระบวนการ การประเมิน และการตรวจสอบคุณภาพต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานและจัดทำรายงานคุณภาพ ส่วนสภาพจริงในปัจจุบันรองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนความคาดหวังที่พึงประสงค์ค่าเฉลี่ยสูงสุดทุกด้าน จะเห็นว่าการที่พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ได้ผลค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้น เนื่องจากกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษา นั้นสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการสร้างระบบประกันคุณภาพภายในนั้นจะต้องจัดระบบบริหารและสารสนเทศ มีโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานวิชาการ ที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา ต้องตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วย ทั้งให้การสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม มีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกและที่สำคัญ คือจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี (กระทรวงศึกษาธิการ ,2563) สอดคล้องกับ วาณิช ลิทา(2560) กล่าวถึง การกำกับ

ตรวจสอบการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่สำคัญคือกำหนดตัวบ่งชี้การตรวจสอบที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบุรี ให้มุ่งเน้นไปที่การกำกับติดตามระบบประกันคุณภาพภายในให้ต่อเนื่องและควรนำระบบออนไลน์และระบบสารสนเทศการลิงค์ข้อมูล ให้มากขึ้น เพื่อความสะดวก ประหยัด รวดเร็ว อีกทั้งควรใช้ผลการประเมิน มาวางแผนปรับปรุงพัฒนาการประกันคุณภาพ การศึกษาในปีการศึกษาต่อไป ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติได้ควบคู่กับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แต่มีใช้เป็นการกระทำในลักษณะเสร็จสิ้น ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ทุกปีการศึกษา ผู้บริหารต้องปฏิรูปตนเอง หลังจากนั้น จึงนำครูพัฒนาครูและสุดท้ายก็พัฒนาที่ คุณภาพนักเรียน สำหรับค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา นั้น กล่าวได้ว่า งานวิจัยนั้นเป็นภาระงานที่ครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้ กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อน ทั้งหลักการทฤษฎี และกระบวนการวิจัย ยังทำให้ ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในเชิงทักษะ สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช(2555) ได้กล่าวว่า การ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้และเป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ร่วมกัน ดำเนินการลงมือทำสร้างสรรค์นวัตกรรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือที่ จะช่วยนำสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียนที่ทรงพลัง ช่วยการออกแบบวิธีวิทยาการวิจัย การเก็บ ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ผลการวิจัยออกมาเป็นความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับบริบท ความเป็นจริงของสังคมเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของผู้เรียน สำหรับความคาดหวังที่พึงประสงค์ นั้น มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดทุกด้าน

1.2 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบุรี ซึ่งมี องค์ประกอบ 6 ด้านประกอบด้วย 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2) การทำงานร่วมกันของทีม 3) ภาวะ ผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุน ชุมชน ในภาพรวมพบว่า ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด นั้น ในการ ดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ตรงตามคำกล่าวของ Hord (2010) ถึงค่านิยมและวิสัยทัศน์ ร่วมว่า เป็นข้อกำหนดของโรงเรียนที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้ครูและคณะทำงาน เพื่อไปสู่ เป้าหมายการเรียนรู้ ส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ให้บังเกิดผล สอดคล้อง กับประจักษ์ ศรสาลี (2563) กล่าวว่า ความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่าง เด่นชัดและยั่งยืนรู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า พลังการเรียนรู้ (Powerful Learning) และเห็นภาพความ เชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” และสำหรับค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน นั้นอาจเนื่องมาจาก โครงสร้างที่สนับสนุน การก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใส่ใจสิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อ

การเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข อาจขาดความพร้อมของผู้บริหารโรงเรียนระบบการใช้ สารสนเทศอยู่ที่บริษัท ของแต่ละชุมชน แต่เมื่อเข้าสู่การปฏิบัติจริงนั้น ตามคำกล่าวของ กิตติ กลสินธรา(2561) ได้เสนออย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้ตรงประเด็น (Hit the point)ที่ว่า ครูมีความ คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คิดว่า“ไม่ยากทำ เต็มนโยบายก็ เปลี่ยน”ขาดที่ปรึกษา ไม่มีตัวอย่างให้ศึกษา หาก โรงเรียน มีการประเมินความต้องการและสภาพ ปัญหาหลังทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และทำการพัฒนาการปรับปรุงการดำเนินงานชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้มีประสิทธิภาพได้

2. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 6 ด้าน ด้วยการหาดัชนี ความต้องการสำคัญจำเป็น (Priority Need Index : PNI) จากผลการวิจัยที่พบว่า ความต้องการ จำเป็นที่มีค่าดัชนี (PNI_{modified}) สูงที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย ก็มี ความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิเช่นกัน และรองลงมาคือด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าเป็นค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดของภาพรวมของสภาพปัจจุบัน แต่ผลการศึกษา กลับเป็นความสำคัญจำเป็นที่สุด ด้วยเหตุที่ว่า ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัย ยังเป็นปัญหา สำหรับผู้สอน ผลจากการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับความถี่ของข้อเสนอแนะคิดเห็นและการ สัมภาษณ์ถึงโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิ และให้เหตุผลว่า ควรมีการอบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนที่จะนำมาพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ รวมถึงการเสนอการรายงาน ผลการวิจัย สอดคล้องกับอุมพร ปานโท (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนและการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอน พบว่า ความต้องการจำเป็นด้านการวิจัยในชั้นเรียนมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเครื่องมือการ วิจัย และความต้องการจำเป็นในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมากที่สุด คือ ด้าน เทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะ ในความถี่ของความสำคัญจำเป็นจากแบบสอบถามปลายเปิด ที่ระบุว่า ควรมีการอบรมครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยที่จะนำมาพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ การมีผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านวิจัย การประเมินผลและรายงานการวิจัย รวมถึงการติดตามผล กำกับดูแลอย่างสม่ำเสมอ ส่วนด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีความสำคัญจำเป็นรองลงมานั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ควรจะให้ นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนทั้งทางวิชาการและกิจกรรม มองหาปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการเรียน การสอน เพื่อนำไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยเช่นกัน สอดคล้องแนวคิดของ นรวิชัย ฝันเชียร (2562)ที่กล่าวว่า เครื่องมือที่ส่งเสริมการศึกษาหาเหตุของปัญหาและการวิเคราะห์ปัญหาให้ลึกซึ้งได้ แล้วนั้น ก็จะกำหนดทิศทาง ขอบเขต และจุดมุ่งหมาย กระบวนการทำวิจัยได้อย่างชัดเจนเช่นเดียวกัน อีก

ทั้งช่วยให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ยังเป็นผลงานของครูในการเสนอพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ และเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนอีกด้วย

สำหรับความต้องการจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ด้วยการหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) ลำดับความต้องการจำเป็นที่สุดคือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน นั้น เป็นโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ นิตยา หล้าทูนธีรกุล (2561) ที่กล่าวว่า เป็นการลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ แทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจและ ระบบสารสนเทศ เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการ ซึ่งสร้างบรรยากาศในการบริหารวิชาการการทำงานให้ทุกคนยอมรับศรัทธา และส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นทำงานเป็นทีมนั้นในการเข้าสู่สถานการณ์ Disruptive Change ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปรับพฤติกรรมและบทบาทการบริหารให้ทันยุคทันสมัยโดย การสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนได้อย่างมาก กล่าวได้ว่าวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ Sergiovanni(1994) กล่าวถึงลักษณะชุมชนแห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐานอำนาจเชิงวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ตรงกับที่Senge(1990) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่สอดคล้องธรรมชาติวิชาชีพในโรงเรียนย่อมมีความสุขที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น ซึ่งผู้วิจัยถือว่าเป็นธรรมชาติแบบกัลยาณมิตรอีกทางหนึ่ง ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการบริหารวิชาการและการทำงานของครูที่เน้นผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน และขณะเดียวกันในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ถ้าครูใส่ใจในการเรียนการสอน ด้วยหัวใจ มีความศรัทธาในอาชีพ มีพลังบวกที่จะพัฒนาตนเอง ก็สามารถเดินหน้าพัฒนาวิชาชีพได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต บุญนาค(2562) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน เมื่อมีวินัยและใจมารวมกันจะเกิดเป็นพลังของการเรียนรู้ พลังการคิด และพลังการพัฒนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Learning) อย่างต่อเนื่อง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ ข้อค้นพบด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพจากการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์และจากผลการประเมินร่างแนวทางพัฒนาจากการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเหมาะสมนั้น นับว่าเป็นประโยชน์มาก จากการประเมินร่างแนวทางพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด และ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญทางด้าน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทางวิชาชีพของครู มากขึ้น ทำให้เห็นว่า ครูยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ดังนั้นควรเริ่มจากสร้างวิสัยทัศน์ การกระตุ้น สนับสนุน การสร้างพลังบวก รวมถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในเชิงรุกอย่างจริงจัง การสร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร หนึ่งในแนวปฏิบัติที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนาไปใช้ได้ ประเด็นให้เป็นรูปธรรมสอดคล้องกับความต้องการปรับระบบโครงสร้างการบริหาร โดยกำหนดเป้าหมายเองตามบริบท สอดคล้องกับจากรูวรรณ แดงมา(2560)จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีพบว่า วิทยาลัยควรให้การส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจังและขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ทำให้ผู้วิจัยได้มีความเข้าใจและเห็นภาพในการนำเสนอภาพความสำเร็จว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการนั้นต้องจับทิศทางในชุมชนของแต่ละโรงเรียนให้ถูก แนวคิดที่แท้จริงทำเพื่ออะไร ข้อนี้สำคัญมาก อาทิ การเรียนรู้ภายในโรงเรียน เริ่มจากการปรับหลักสูตรฯให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน มีการวัดผลด้วยวิธีการที่หลากหลายที่ตรงกับศักยภาพผู้เรียน ความรู้ความสามารถที่ผู้เรียนมีการพัฒนา การหากระบวนการแก้ปัญหา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มุ่งที่คุณภาพนักเรียน เป็นสำคัญ และสำหรับการปรับวิสัยทัศน์นั้น มีสำคัญรองลงมา ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงได้แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ครอบคลุมร่วมกันทั้ง 6 ด้าน

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม และข้อค้นพบด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพจากการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์และจากผลการประเมินร่างแนวทางการพัฒนาการสนทนากลุ่ม (Focus group) ที่พบว่า การประเมินร่างแนวทางการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด และ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากนั้น มีผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษานิตเทศก์ ที่มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้ถ่ายทอดความรู้และวิธีการทำงานเพิ่มเติมนั้น จึงได้แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรีที่สำคัญจะเห็นได้จากความต้องการจำเป็นที่สุดในการพัฒนาคือ 1) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยมีแนวทางพัฒนาที่สำคัญคือการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน อาจมีเหตุผลเนื่องจากทักษะในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่สอดคล้องกับ อดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งไทสง(2560) จากการศึกษาสภาพปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาที่พบของครุฑนักวิจัยเกิดจากประสบการณ์เกี่ยวกับการทำวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่าครูส่วนใหญ่อาจไม่ได้ผ่านทักษะและประสบการณ์ในกระบวนการทำวิจัยอย่างจริงจัง ประกอบด้วยภาระงานที่มีมาก จึงทำให้เกิดอุปสรรค ปัญหา สอดคล้องกับความถี่ของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด ให้เหตุผลไว้ก็คือ ไม่มีที่ปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน จึงให้ความสำคัญการพัฒนาด้านนี้ไปพร้อมกับกระบวนการทำวิจัย 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาคือการส่งเสริมเทคนิควิธีการ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงต่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วมสอดคล้องกับเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ได้ให้ความสำคัญ การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ว่าผู้บริหารจะต้อง เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการ บริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ระบบสารสนเทศ 3) การวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน แนวทางการพัฒนาคือ การพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ กล่าวได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาซึ่ง Reeves (2010) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การเปลี่ยนแปลงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ควรมีการประเมินทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ลักษณะของการประเมินตามเงื่อนไขที่แปรเปลี่ยนได้ เป็นการประเมินโดยเปิดเผย และเน้นการประเมินเป็นทีม และเน้นในเกิดขึ้นในบริบทของการปฏิบัติงานจริงดังที่ Herman and Winters (1992) ได้กล่าวว่าการประเมินตามสภาพจริงเป็นงานที่ต้องเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็นจริง 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา แนวทางการพัฒนาคือ การทบทวน ประเมินการใช้หลักสูตร และปรับปรุงให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในปัจจุบัน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการศึกษา ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 ที่ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษา ปรับปรุงการบริหารจัดการ การบริหารงานวิชาการจะเน้นอยู่ที่การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) จัดมาตรฐานหลักสูตร ในด้านการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 5) การนิเทศการศึกษา แนวทางการพัฒนาคือการจัดระบบการวางแผน การประเมินผล และกระบวนการนิเทศการศึกษา สอดคล้องกับ Briggs and Justman (1952) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพแก่ครู ส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู ปรับปรุงการสอนของครูให้ดีขึ้น ส่งเสริม แนะนำและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อสนองความต้องการทางด้านกระบวนการของเส้นทางสู่การศึกษาไทย 4.0 เชื่อว่าครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา แนวทางการพัฒนาคือ การสนับสนุนและร่วมพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน(2561)ในการจัดทำมาตรฐานการศึกษา ตามกรอบกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ตามมาตรฐานที่ 2ในการระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

สำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ที่มีความสำคัญจำเป็นที่สุด คือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชนนั้น มีแนวทางการพัฒนาคือ การสร้างนวัตกรรมและการเพิ่มช่องทางการใช้ข้อมูลระบบดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ กล่าวได้ว่าเป็นแนวทางพัฒนาที่สอดคล้องในการพัฒนาเชิงปฏิบัติการของ วิชัย วงศ์ใหญ่และมารุต บุญนาค (2562)ที่กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้คือ APP Model เป็นรูปแบบการดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นจนจบของกลุ่มผู้สอนของกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่ 1) A : Analyze คือ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และลงสรุปประเด็นที่ต้องการเรียนรู้ของกลุ่ม 2) P : Practical wisdom คือ การทบทวนปัญญาปฏิบัติ วิเคราะห์จากประสบการณ์ที่ผ่านมาว่ามีอะไรที่ทำได้ดีแล้วถอดบทเรียนและจะต้องใช้ความรู้บางส่วนหนึ่งใช้เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาต่อไป 3) P : Plan, Do, Check, Reflection คือ การวางแผน การดำเนินการพัฒนาการตรวจสอบผลการพัฒนาและการสะท้อนผลการพัฒนาไปสู่วิธีการที่ดีขึ้น ซึ่ง Hughes (1971) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การพัฒนานวัตกรรมเป็นการนำวิธีการใหม่ๆ มา ปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาแล้ว โดยมี 3 ขั้นตอน คือ 1) การคิดค้น (Invention) 2) ขั้นการพัฒนา (Development) 3) ขั้นนำไปปฏิบัติจริง (Implement) ผู้วิจัยเห็นว่า ในความสำคัญจำเป็นของโครงสร้างสนับสนุนชุมชน นอกจากครูจะต้องพัฒนาตนเองแล้ว ควรมีการแบ่งปันข้อมูลปัญหาที่พบจากการเรียนการสอน มาวิเคราะห์แก้ปัญหาร่วมกัน ส่วนความสำคัญจำเป็นรองลงมาคือชุมชนกัลยาณมิตร ผู้วิจัยเห็นว่า นอกจากครูจะต้องพัฒนาตนเองแล้ว ควรร่วมกันแบ่งปันข้อมูลปัญหาที่พบจากการเรียนการสอน มาวิเคราะห์แก้ปัญหาร่วมกัน ตามที่ ประยูร สุชาบุรณ์(2564) ได้กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จำเป็นจะต้องเชื่อมโยงกับภาระงานวิชาการของโรงเรียนทุกงานและ สร้างวิถีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนให้ครูเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นนิสัยสู่ความยั่งยืนด้วย

สรุปได้ว่า ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้นำหลักการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC: (Professional Learning Community) มาใช้ในการพัฒนาครูนั้น เนื่องจากครูเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพทางการศึกษาโดยตรง และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก็เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 โดยให้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ในโรงเรียน ให้ครอบคลุมทุกด้าน จากการศึกษาในครั้งนี้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ได้พบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีความสำคัญจำเป็นที่สุด และต้องอาศัยกระบวนการบริหารวิชาการและการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน ส่วนในด้านความสำคัญจำเป็นที่สุดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ก็ถือ

ว่าเป็นตัวขับเคลื่อน (Driver) แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของภาวะผู้นำที่สามารถบริหารงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จได้ ก็จะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนได้ แต่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั้นจะต้องเชื่อมโยงกับภาระงานของโรงเรียนทุกงานสร้างวิถีการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนให้ครูเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นนิสัยสู่ความยั่งยืนด้วย สอดคล้องกับการปฏิรูปฯ และคณะ (2561) กล่าวว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญ ที่อาศัยการเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารและครู” ผลการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวทางพัฒนาที่สำคัญ อาทิ การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาเครื่องมือการวัดผลที่หลากหลาย สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เชื่อมโยงกับภาระงานในโรงเรียนทุกงานโดยเฉพาะงานวิชาการ ให้ครูปฏิบัติงานเป็นนิสัยเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน การเพิ่มช่องทางการใช้ข้อมูลระบบดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน การปรับทัศนคติเชิงบวกสู่การสร้างพลัง ครูเป็นภาวะผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น ดังนั้นผลการศึกษานี้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาการบริหารงานวิชาการและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่สำคัญจำเป็นที่สุดควบคู่กันไปดังกล่าวข้างต้นในเชิงรุก พร้อมกันนี้การเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันได้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิชาชีพครูและคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดย กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น กองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น ควรเพิ่มกำหนดนโยบายและในยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 เพิ่มยุทธศาสตร์การดำเนินงานตามหลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งเป็นนวัตกรรมใหม่ที่กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อการยกระดับคุณภาพของวิชาชีพครู ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพิ่มว่าด้วยเรื่องการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพของวิชาชีพครูในโรงเรียนเทศบาล อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ในกรอบระยะเวลา 4 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ของกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น ของแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นในวาระต่อไป

1.2 กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาท้องถิ่น กองส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการศึกษาท้องถิ่น ควรมีนโยบาย และการวางแผนกลยุทธ์ โดยต้องกำหนดในพันธกิจ การวางแผนปฏิบัติการ และเครื่องมือชี้วัด ให้ชัดเจนในการส่งเสริมการทำวิจัย เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับรัฐ การจัดการศึกษาในกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 -2580) และตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๐ ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการและกิจกรรมสาธารณะรวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรนำแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการวิจัย ควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนคือการเพิ่มช่องทางการใช้ข้อมูลระบบดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรม ไปพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและสถานการณ์ปัจจุบัน

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปเชื่อมโยงกับพัฒนาการบริหารงานวิชาการด้านงานวิจัยในชั้นเรียน ให้เป็นภาระงานในการจัดการเรียนการสอนในเชิงรุก

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูในโรงเรียนเทศบาลแต่ละอำเภอ หรือในระดับภูมิภาคต่าง ๆ และระดับประเทศ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามบริบทและขนาดของโรงเรียน

3.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับประเทศ

3.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการในการ
สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น ใน
ระดับประเทศ



เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). การฝึกอบรมหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ “กระบวนการชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพสู่สถาบันการศึกษา”. แหล่งที่มา: <http://www.ben.ac.th/main/content/download/1/PLC.pdf> [10 พฤศจิกายน 2563].
- _____. (2563). ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย. แหล่งที่มา: www.thaischool.in.th [10 พฤศจิกายน 2563].
- _____. (2562). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา. แหล่งที่มา: www.kruchiangrai.net. [10 พฤศจิกายน 2563].
- _____. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาพ.ศ.2550. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤษฎา กัลปดี. (2559). การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 – 2565). แหล่งที่มา: <http://www.dla.go.th> > [10 พฤศจิกายน 2563].
- กัมมัส อาด. (2561). การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือร่วมพลังในโรงเรียนประถมศึกษา. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- การณัฐพิชชา กชกานน และคณะ(2561). การขับเคลื่อนการศึกษาในระดับโรงเรียนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แหล่งที่มา: <http://rms.mcru.ac.th> >. [1 พฤษภาคม 2564].
- กิตติ กสิณธารา.(2561). ปัญหาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org> >. [1 พฤษภาคม 2564].
- กิตติภพ ถาวร. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบที่มุ่งงานในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์) สังกัดเทศบาลนครพนม. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- เกษร ศรีพิทักษ์เที่ยงแท้ .(2561).แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชัยนาท สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จำรัส นองมาก. (2564). สภาพปัญหาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา. แหล่งที่มา: <https://www.tci-thaijo.org> > [1 พฤษภาคม 2564].
- จารุวรรณ แดงมา. (2560).สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC). วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี. แหล่งที่มา: <http://www.svc.ac.th> >. [2 ธันวาคม 2563].
- ชัยยนต์ เพาพาน.(2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. ในการประชุมวิชาการระดับชาติคุรุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ผู้ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. แหล่งที่มา: conference.edu.ksu.ac.th>. [2 ธันวาคม 2563].
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์.(2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. 10(1): 34-41.
- ธริศร เทียบปาน. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคใต้. ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.
- ธีรศักดิ์ อุปไมยอชิไชย.(2560). *พื้นฐานการจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นราพร จันทร์โอชา. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC). แหล่งที่มา: https://www.youtube.com/watch?v=TBpt_PLOib4. [10 พฤศจิกายน 2563].
- นัตยา หล้าทูนธีรกุล. (2563). ครบเครื่องเรื่อง PLC: Professional Learning Community ให้มีนวัตกรรมยุค Thailand 4.0. แหล่งที่มา: www.thaischool.in.th. [10 พฤศจิกายน 2563].
- นาริรัตน์ รักริฉัตรกุล. (2560).การพัฒนาวิชาชีพครู. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*,11(1), 21-33.
- นรรัชต์ ฝันเชียร. (2562). *เทคนิคการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นกระบวนการ*. แหล่งที่มา: <https://www.truepllookpanya.com>. [1 พฤษภาคม 2564].
- นงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพลส. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา. จาก <https://www.stou.ac.th> >. [10 พฤศจิกายน 2563].
- ประจักษ์ ศรสาลี. (2563). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community).สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1*. แหล่งที่มา: Sitesites.google.com. [10 พฤศจิกายน 2563].

- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2561). หลักการศึกษาเบื้องต้น. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- ประยูร สุธาบุรณ. (2564). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน. **สัมภาษณ์**, 7 พฤษภาคม 2564. ปาริชาติ แข่งแก้วและคณะ(2563).แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6 (5) : 335-336.
- พิชิต ขำดี. (2562). ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยูเนสโก.(2564). *ผลกระทบโควิด-19 ทำทั่วโลกสูญเสียปีการศึกษา*. แหล่งที่มา: <https://thestandard.co> > unesco-unveiled-coronavirus-ed. [26 มกราคม 2564].
- รัชนิ พันออกด. (2563). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน. **สัมภาษณ์**, 25 ตุลาคม 2563.
- วาลิช ลิทา.(2560). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 17 (1) 97 – 98.
- โรงเรียนนาสาร. (2562). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)*. แหล่งที่มา: www.nasan.ac.th . [2 ตุลาคม 2563].
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2563). *แนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0 สพม.17*. แหล่งที่มา: www.ksp.or.th. [2 ตุลาคม 2563].
- วรรณภา ธรรมจันทร์. (2561). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย วงศ์ใหญ่และมารุต บุญนาค.(2562). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(Professional Learning Community: PLC)*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- ศิวกร รัตติโชติ.(2561).แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร.การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2562). รายงานผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปี 2562. แหล่งที่มา: www.niets.or.th. [2 ตุลาคม 2563].
- สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561).แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.

- สุพจน์ จิตรพันธ์. (2564).การพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **สัมภาษณ์**, 27 มีนาคม 2564.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3).กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ
การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). *แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(Professional Learning Community : PLC)*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและ
บุคลากรอาชีวศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
ทางการศึกษา. แหล่งที่มา: <https://www.spe.go.th>. [10 พฤศจิกายน 2563].
- _____. (2563). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC). แหล่งที่มา: www.kruachieve.com. [2 ธันวาคม 2563].
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ
PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ผู้สถานศึกษา. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สมพิศ เพือกสะอาด. (2560). รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิวกร รัตติโชติ. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
ราชภัฏภูเก็ต*, 14 (1). 245-246.
- อนุสรณ์ ถึงสุขวงษ์. (2561). หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการบริหารงานวิชาการ. แหล่งที่มา:
www.gotoknow.org .posts. [4 ตุลาคม 63].
- อดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งไทสง. (2560). สภาพปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา วิทยาลัยนครราชสีมา*, 11(3)156-
166.
- อุมาพร ปานโท้. (2562). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนและการสร้าง
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงคราม*, 12 (3) 438-453.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. แหล่งที่มา: <http://www.truelookpanya.com>. [20
ธันวาคม 2563].

อุมาพร ชินแสน. (2559). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สำหรับสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภาษาอังกฤษ

Alkin, Marvin C. (1969). "Evaluation Theory Development." UCLA CSE Evaluation Comment No.2. P. 2-7.

Astuto et al. (1993). Challenges to dominant assumptions controlling educational reform. Andover, MA: Regional Laboratory for the Educational Improvement of the Northeast and Islands

Altschuld, J. W., & Witkin, B. R. (2000). From needs assessments to action. Thousand Oaks, CA: Sage.

Best, J. W. (1981). Research in education. New jersey: Prentice-Hall.

Bolam, R. et al. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*. Nottingham : DFES Publications.

Briggs, Thomas and Joseph Justman. (1952). Improving Instruction through Supervision. New York : Mcmillan.

Carroll, John B. (1963). "A Model of School Learning". Teacher College Record. May 64(2):723-733.

Cave. J. (1992). Technology in School: A Handbook of Practical Approaches and Ideas. London: Routledge & Kegan Paul.

Chester, N.M. (1996). An Introduction to School Administration : Selected reading. New York: McMillan Company.

Cibulka, J. & Nakayama, M. (2000). Practitioners' Guide to Learning Communities. Creation of High-Performance Schools through Organizational and Individual Learning. National Partnership for Excellence and Accountability in Teaching, Washington, DC.

Cronbach, L. J. (1984). Essential of psychology testing. New York: Harper.

Darling-Hammond, L., & Bransford, J. (2005). Preparing teachers for a changing world : Which teacher should learn and be able to do. San Francisco : Jossey-Bass.

- Dale, Edgar. (1969) . Audio Visual Method in Teaching. 4 th ed. New York : Holt Rinehart and Winston Inc
- Dessler, G. (2004). A framework for human resource management (3rd ed.). New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Dessler, Gary. (2004). Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders. Edition 3. Florida : UG/GGS Information Services.
- Dufour, D. (2112). Professional Learning Community By Design: Putting the Learning Back Into PLCs. CA: Corwin.
- Dufour, R., Dufour, R., Eaker, R., & Many, T. (2006). Learning by doing: A handbook for Professional learning communities at work . Bloomington, IN: Solution Tree.
- DuFour, R. (2007) Professional Learning Communities: A Bandwagon, an Idea Worth Considering,or Our Best Hope for High Levels of Learning?. Middle School Journal (J1), 39(1), 4-8
- DuFour, R., & Eaker, R., (1 9 9 8) Professional learning communities at work: Best Practices forenhancing student achievement. Alexandria, VA : National Educational Service
- Dufour, R., Dufour, R., Eaker, R., & Many, T. (2010). Learning by doing: A handbook for Professional learning communities at work (2nd ed.). Bloomington, IN: Solution Tree.
- Fry, H.; S. Ketteridge and S. Marshall. (2009). A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education: Enhancing Academic Praticte. 3rd ed. NewYork: Taylor & Francis.
- Fry,L., & Kriger,M. (2009). Toward a theory of being-centered leadership: Multiple levels of being as context for effective leader. Human Relations. 62:1667-1696.
- Forest, J., & Kinser, K. (2002). Higher education in the United States: AnEncyclopedia. Barbara, CA: ABC-CLIO.
- Fullan, M. (2005). Leadership and sustainability: System thinker sinaction. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Gardner, H. (1983). Frames of mind: The theory of multiple intelligences. New York: Basic Books. New Editions.
- Gorton, A. R. (1983). School Leadership and Administration : Important Concepts, Case Studies, and Simulations. Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown.
- Guba, E. G., and Lincoln, Y.S. (1982). Fourth Generation Evaluation. London: Sage Publications.
- Herman, J. L., & Winters, L. (1992). A practical guide to assessment. London: Publication Data.

- Hord, S. M. (1997). Professional learning communities: Communities of inquiry and improvement. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.
- Hord, S. M. (2010). *Guiding professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise, and meaning*. Thousand Oaks, Canada: Crow in Press.
- Hord, S. M., Roussin, J. L., & Sommers, W. A. (2009). *Guiding professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise, and meaning*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- IMAS. (2005). Data collection and needs assessment. [online]. Available from: <http://www.mineaction.org/>.
- In Praxis Group, Inc., (2006). Professional Learning Communities: An Exploration. (Online). http://education.alberta.ca/media/618576/prof_learnng_communitities_2006.pdf.
- Judith, W. L. (1981). The power of organization setting: School norms and staff development. Boulder, Colorado Center for action Research, Inc.
- Kaufman, R. (1987). A Needs assessment. *Training and Development Journal*. In American Society for Training and Development: ASTD. Virginia: ASTD, 1992: 37-41.
- Kaufman, R. and F.W. English. (1981). *Needs assessment: Concepts and application*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Kaufman and English. (1979). *Needs Assessment: concept and application*. Englewood Cliffs, N.J.: Educational Technology Publications.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sampling Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*, 30: 607-610.
- Kimbrough, R.V. and M. Nummery. (1998). *Education Administration*. 3rd ed. NewYork: Macmillan Publishing Company.
- Louis, K S ; S.D. Kruse ; & A.S. Bryk. (1995). Professionalism and Community : what is it and Why is it Important in Urban Schools?. In K. S. Louis & S.D.Kruse (Eds.), *Profeionalism and community : Perspective on Transforming urban schools*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press, Inc,
- Louis, K, Marks, H, Kruse, S. (1996). Teachers' Professional Community in Restructuring Schools. *American Educational Research Journal*. 33.
- Louis, T. & Gordon,F. (2006). *The learning school*, Thousand Oaks, CA: Corwin Press Inc.

- Maslow, A. A. (1943) theory of human motivation. Psychological Review, N.Y. McGraw-Hill. McCarthy, Water M. (1971, August). The Role of the Secondary School Principals in New Jersey: Dissertation Abstracts International. 32(2) : 705 –A.
- Reviere et al. (1996). Needs assessment in translation teaching: Making translator training more responsive to social needs. Babel, Volume 46, Issue 4, Jan 2000, p. 289 – 299. Reeves, D. (2010). A framework for assessing 21st century skills. In J. Bellance & R. Brandt, (Eds.), 21st century skills : Rethinking how students Learn, in Solution Tree.
- Rosenholtz, S. J. (1989). Workplace conditions that affect teacher quality and commitment: Implications for teacher induction programs. The Elementary School Journal, 89:421-39.
- Scriven, M. (1991). Duty of the Teacher. Great Britain: T.J. Press.
- Scribner, J.P., Cockrell, K.S., Cockrell, H.D. and Valentine, J.W. (1999). *Creating Professional Communities in Schools through Organizational Learning: An Evaluation of a School Improvement Process*. Educational Administration Quarterly. 35 (1999) : 129-160.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Sergiovanni T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco. CA: Jossey Bass.
- Schmoker, M. (2004). Learning Communities at the crossroads: toward the best school we've ever had. Phi Delta Kappan, 86(1), 84-88.
- Soliman, H. A. (1997). Administrative Behavior. New York: The Free Press.
- Soliman, H. (1997). Academic workload and quality. assessment and evaluation in higher education. 22(2): 135.
- Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011). PLCs, DL, & RTI: A Tapestry for school change. Thousand Oakes, California : Crowin.
- Stufflebeam, D. (1977). Education evaluation and decision Making. Illinois: Peacock. Townsend, D., & Adams, P. (2003). Exploring your learning community. Innisfail: Chinook's Edge School Division.
- Thompson, S. C., Gregg, L., and Niska, J. M. 2004. Professional learning communities, leadership and student learning. Research in Middle Level Education. (Online). From: <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx>

- Weigel. (2012). Management Skill for the 21st Century: Avis Gaze / Prepsring School Leadre: 21st Century Skill and National Association of Secondary School Principal (NASSP). (n.p.)
- White, R. (2002). The Health resources and services administration, HIV/AIDS Bureau. Retrieved from; [http://hab.hrsa.gov/K/4web/Needs AssessmentGuide.htm](http://hab.hrsa.gov/K/4web/Needs%20AssessmentGuide.htm).
- Witkin, B. R. (1984). Assessing needs in education and social programe. San Francisco, CA : Jossey-Boss Pubishers
- Witkin, B. R.; & Alschuld, W. J. (1995). Planning and Conducting Needs Assessment: A Practical Guide. Thousand Oaks: SAGE.







ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก ก.พ.ลยธรม Muang-Ake, Pathumthani Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
 ที่ รหัส 4800/

13 มกราคม 2564


เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
 เรียน รศ.ดร. สมบูรณ์ ศิริสรธรวิญญ
 สิ่งที่มาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย อ.ดร.ชัชชญา พิระธรรณิศร์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังทำวิจัย เรื่อง “แนวทาง พัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของของครูโรงเรียนเทศบาล เมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

ในการนี้ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย และขอคำปรึกษา คำแนะนำ เพื่อให้การทำวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ หมายเลขโทรศัพท์ 092-2641099 สามารถติดต่อ ได้ทาง e-mail : chatchaya_na@hotmail.com จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


 (รองศาสตราจารย์ ดร.อุษาพร เสอแก้ว)
 คณบดีวิทยาลัยครูสุริยเทพ
 มหาวิทยาลัยรังสิต

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
 โทรศัพท์ 02-997-2222 ต่อ 1275

ภาคผนวก ข
หนังสือขอสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muang-Ake, Paholyothin Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
 ที่ วสท 4800/0764

5 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
 เรียน นางนพวรรณ อังกุลเจริญพร ผู้อำนวยการกองการศึกษา
 สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสัมภาษณ์ 1 ชุด

ด้วย อ.ดร.ชัชชญา พิระธรรณิศร์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง “แนวทาง
 พัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัด
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น”

ในกรณีเพื่อให้วิจัยเรื่องดังกล่าว บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงขออนุญาตเข้าพบเพื่อ
 สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุษาพร เสวกวิ)

คณบดีวิทยาลัยครูสุริยเทพ

มหาวิทยาลัยรังสิต

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
 โทรศัพท์ 02-997-2222 ต่อ 1275, 092- 2641099



ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

มหาวิทยาลัยรังสิต RANGSIT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยรังสิต เมืองเอก อ.พหลโยธิน จ.ปทุมธานี 12000

Rangsit University Muang-Ake, Pathumthani 12000, Thailand

T. (66) 2997 2200-30 (66) 2991 5447

เลขที่ ๖๐๘

รับวันที่ ๕ ๖ ก.พ. ๒๕๖๔

๐๖.๒๗

63

๙ ก.พ. ๖๔

200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
ที่วสท 4800/0762

กองการศึกษา
รับที่ 213
วันที่ ๕ ๖ ก.พ. ๒๕๖๔
เวลา ๑๖.๐๐

๕ กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองเพชรบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตามที่ อ.ดร.ชัชชญา พิระธรรมศิริ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง “แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

ขณะนี้กำลังสร้างแบบสอบถามได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วและเพื่อให้วิจัยเรื่องดังกล่าว บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี จำนวน 4 โรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 118 คน

เรียน ผอ. กองการศึกษา จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขออนุญาต
- เพื่อโปรดทราบ
- นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ การพัฒนา
- เพื่อไปจัดทำ
- วิจัยและพัฒนา
- เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
- เช่น วรรณกรรม เป็นต้น

ขอแสดงความนับถือ

ดร.อุษาพร เสวกวิ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุษาพร เสวกวิ)
คณบดีวิทยาลัยครูสุริยเทพ
มหาวิทยาลัยรังสิต

(นางสาวศิริสองแสง คำตัน)
นักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการ
๕ ๖ ก.พ. ๒๕๖๔

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
โทรศัพท์ 02-997-2222 ต่อ 1261, 092-2641099

เรียน ปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดทราบ
- ขออนุญาต
- อ.อุษาพร เสวกวิ
(นางนพวรรณ อังกรเจริญพร)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๕ - ก.พ. ๒๕๖๔

อ.อุษาพร
O
(นายจรงค์ศักดิ์ เรืองแก้ว)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีเมืองเพชรบุรี
๕ ๖ ก.พ. ๒๕๖๔

www.rsu.ac.th



วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
ที่ วสท 4800/๐๖๖๓

5 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 1 วัดแก่นเหล็ก (รัตนกะลีสอนุสรณ์)
สิ่งที่แนบมาด้วย สำเนาหนังสือเรียน นายเทศมนตรีเทศบาลเมืองเพชรบุรีที่ วสท 4800/
ลงวันที่ กุมภาพันธ์ 2564

ด้วย อ.ดร.ชัชชญา พีระธรรณิศร์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง “แนวทางพัฒนาการ
บริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น”

ในการนี้เพื่อให้วิจัยเรื่องดังกล่าว บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงขออนุญาตเก็บข้อมูลซึ่งกลุ่ม
ตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดเทศบาลเมืองเพชรบุรี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.อุษาพร เสวกวิ)

คณบดีวิทยาลัยครูสุริยเทพ

มหาวิทยาลัยรังสิต

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
โทรศัพท์ 02-997-2222 ต่อ 1275, 092- 2641099

ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิประชุมกลุ่ม(Focus Group)





มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University
10400

Rangsit University
Phon: 662 (Thailand) 02937
Rangsit 10400, Thailand

T: (66) 2937 2100-30
F: (66) 2937 5777
E: info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
ที่ รหัส 4300/ 0930

๒๓ มีนาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน รศ.ดร. กาญจนภา บุญส่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
เอกสารที่ส่งมาด้วย กิจนตถการ

ด้วย อ.ดร.เชษฐา พิระธรมิศรี อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิตอยู่ในระหว่างการทำวิจัย เรื่อง " แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครู โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น " และเพื่อเป็นการตรวจสอบข้อมูล ผลการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำวิจัยเรื่องดังกล่าวบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม ในวันศุกร์ที่ 7 พฤษภาคม 2564 เวลา 10.00 – 12.00 น. ณ ห้อง อาเซียน ชั้น 1 อาคารห้องสมุด โรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดพันทราวาส เลขที่ 2/1 ถนนบริพัตร ตำบลท่าราบ อ.เมือง จ.เพชรบุรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการประชุมกลุ่ม ตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว
จึงขอพรคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ร้องศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร เสวกวิ)

คณบดีวิทยาลัยครูสุริยเทพ
มหาวิทยาลัยรังสิต

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
โทรศัพท์ 02-997-2222 ต่อ 1275 ,092 2641099

The logo of Rangsit University, featuring a stylized flame or sunburst design in the center, surrounded by a circular arrangement of radiating lines.

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---|--|
| <p>1. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>วุฒิการศึกษา/มหาวิทยาลัย</p> <p>สาขาที่เชี่ยวชาญ</p> <p>ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง</p> | <p>รศ.ดร. สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ</p> <p>ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต</p> <p>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p> <p>การบริหารการศึกษา</p> <p>รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาระบบ</p> <p>สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์</p> <p>มหาวิทยาลัยมหิดล</p> |
| <p>2. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>วุฒิการศึกษา/มหาวิทยาลัย</p> <p>สาขาที่เชี่ยวชาญ</p> <p>ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง</p> | <p>รศ.ดร. อุษาพร เสวกวิ</p> <p>การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)</p> <p>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p> <p>การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร</p> <p>คณบดีวิทยาลัยครูสุริยเทพ</p> <p>มหาวิทยาลัยรังสิต</p> |
| <p>3. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>วุฒิการศึกษา/มหาวิทยาลัย</p> <p>สาขาที่เชี่ยวชาญ</p> <p>ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง</p> | <p>ผศ.ดร. ประยูทธ ชูสอน</p> <p>ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.)</p> <p>มหาวิทยาลัยขอนแก่น</p> <p>การบริหารการศึกษา</p> <p>ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและบริการวิชาการ</p> <p>มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p> |

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (ต่อ)

- | | |
|--------------------------|--|
| 4. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ | ดร.สัมพันธ์ กางเพ็ญ |
| การศึกษา/มหาวิทยาลัย | ศึกษาศาสตร์ดุซงกีบัณฑิต (ศษ.ด.)
มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| สาขาที่เชี่ยวชาญ | การบริหารการศึกษา |
| ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง | อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร
ดุซงกีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด |
| 5. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ | ดร.สมชาย เทพแสง |
| วุฒิการศึกษา/มหาวิทยาลัย | การศึกษาดุซงกีบัณฑิต (กศ.ด)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |
| สาขาที่เชี่ยวชาญ | การบริหารการศึกษา |
| ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง | ผู้ทรงคุณวุฒิ (อดีตหัวหน้าภาควิชาการบริหาร
การศึกษาและผู้อำนวยการหลักสูตรดุซงกีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

1. นายสุพจน์ จิตรเพ็ชร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาการจกการศึกษาท้องถิ่น
กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
2. นางนภาพรณ อังกูรเจริญพร ผู้อำนวยการกองการศึกษา
สำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรี
3. นางรัชณี พันรอด ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทาวาส
4. นางสมรภัษ ชื่นอร่าม ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 4 วัดแก่นเหล็ก
5. นางสาวสุวิไล จันทร์สนอง ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 กาญจนบุรี
6. นายอรรถพล บัวทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางเจริญ
สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
7. นางสาวดวงพร महाกลิ่น ครูหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทยโรงเรียนเทศบาล 3
ชุมชนวัดจันทาวาส
8. นางสาวอังคณา เปี้ยผ่อง ครูโรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทาวาส



ภาคผนวก ช

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่ม(Focus group)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่ม(Focus group)

1. รศ.ดร.กาญจนา บุญส่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
และประธานสาขาการบริหารการศึกษา
2. ผศ.ดร.ปัญญา ทองนิล อาจารย์สาขาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
3. ดร. สัมเวียน อ่อนแก้ว ผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการบริหารการศึกษา
4. นางสุวิไล จันทร์สนอง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
5. นางสมรภัช ชื่นอร่าม ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 1 วัดแก่นเหล็ก จ.เพชรบุรี
6. นางรัชณี พันออก ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทราวาส
จ.เพชรบุรี
7. นายอรรถพล บัวทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางเจริญ จ.ประจวบคีรีขันธ์
8. นายประยูร สุธาบุรณ ข้าราชการบำนาญ (อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนท่าม่วง
ราษฎร์บำรุง จ.กาญจนบุรี)
9. นางสาวร่าย พรพิมพราย ครูโรงเรียนเทศบาล 1 วัดแก่นเหล็ก จ.เพชรบุรี
10. นางสาวสิดานัน อ่วมเครือ ครูโรงเรียนเทศบาล 1 วัดแก่นเหล็ก จ.เพชรบุรี
11. นางสาวอังคณา เปี้ยผ่อง ครูโรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทราวาส จ.เพชรบุรี
12. นางสาวดวงพร มหากลิ่น ครูโรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทราวาส จ.เพชรบุรี

The image features a large, faint watermark of the Rangsit University logo in the center. The logo consists of a stylized flame or sunburst shape at the top, with radiating lines below it. The text 'มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University' is written in a circular path around the bottom of the logo.

ภาคผนวก ฅ

แบบประเมินผล

ร่าง แนวการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แบบประเมินผล

- ร่าง - แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
ครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง แต่ละช่องตามความคิดเห็นของท่าน

5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

รายการประเมิน	ความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ					
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา					
1.1 การทบทวนหลักสูตรก่อนเปิดภาคเรียน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
1.2 การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน					
1.3 การประเมินการใช้หลักสูตรทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
1.4 การจัดหลักสูตรท้องถิ่นให้เป็นรูปธรรมและใช้ได้จริง					
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้					
1.1 การส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วม					
1.2 การวิเคราะห์การจัดกิจกรรมและวิธีการเรียนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน					
1.3 การสนับสนุนเทคนิควิธีการ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อจากแหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบัน					
1.4 การส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์อย่างมีวิจารณญาณ					
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา					
1.1 การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน					
1.2 การมีผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาทางด้านวิจัยในชั้นเรียนให้กับครู					
1.3 การอบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัย					
1.4 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
4. ด้านการนิเทศการศึกษา					
1.1 การประเมินผลการนิเทศ จาก ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน					
1.2 การตรวจสอบ ทบทวนผลการนิเทศการศึกษา					

รายการประเมิน	ความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1.3 การจัดระบบการวางแผน การประเมินผล และกระบวนการนิเทศ การศึกษา					
1.4 การนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ของครู					
5. ด้านการวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน					
1.1 การพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับการจัดการ เรียนรู้					
1.2 การวัดผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตรงกับศักยภาพผู้เรียน					
1.3 การพิจารณาการติดตามผลการประเมิน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ตรงตาม วัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
1.4 การพัฒนาระบบสารสนเทศในการวัดและประเมินผลและดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน					
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา					
1.1 เถลถายมาตรฐานการทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR)					
1.2 การสนับสนุนร่วม การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด					
1.3 ความคล่องตัวในการจัดระบบกำกับติดตามงานประกันคุณภาพภายใน					
1.4 การใช้ระบบระบบสารสนเทศกับงานประกันคุณภาพภายใน ทันสมัย รวดเร็ว					
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี					
1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม					
1.1 การเข้าใจถึงคุณค่าของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู					
1.2 การเชื่อมโยงการทำงานของครูให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมาย เดียวกัน					
1.3 การปรับทัศนคติเชิงบวกสู่การสร้างพลัง ให้ครูเกิดความตระหนักด้วย การสร้าง Growth Mindset					

รายการประเมิน	ความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1.4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบกัลยาณมิตรในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู					
2. การทำงานร่วมกันของทีม					
1.1 การวางแผนการทำงานให้มีแนวปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนร่วมกัน ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู					
1.2 การหาเทคนิควิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายของการบริหารงานวิชาการ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
1.3 การวางแผนการทำงานเป็นทีมแบบประชาธิปไตย และปฏิบัติการเชิงรุก					
1.4 การวางรูปแบบการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู					
3. ภาวะผู้นำร่วม					
1.1 การสร้างขวัญกำลังใจ และความสัมพันธ์อย่างจริงจัง ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู					
1.2 การเป็นภาวะผู้นำในตนเองและขับเคลื่อนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
1.3 การมีความรู้ ความเข้าใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานและขั้นตอนการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในเชิงรุก					
1.4 การให้ครูเป็นภาวะผู้นำร่วมการขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
4. การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาวิชาชีพ					
1.1 การอบรม ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับโรงเรียนตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จ เกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู					
1.2 การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างวิสัยทัศน์ การเป็นผู้นำทางวิชาและกระบวนการขับเคลื่อนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู					

รายการประเมิน	ความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1.3 การพัฒนาตนเองของครู ระดับสายชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้มีความรู้ ความเข้าใจและขั้นตอนการปฏิบัติงานในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
1.4 การติดตามผลแบบการสะท้อนคิด การเปิดใจรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น					
5. ชุมชนกัลยาณมิตร					
1.1 ความปลอดภัยในการทำงาน ความไว้วางใจ และความจริงใจ					
1.2 การแบ่งปันข้อมูล ปัญหาที่พบจากการเรียนการสอน					
1.3 การเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิวิถี					
1.4 การสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ ลดความโดดเดี่ยวในการแก้ปัญหา					
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน					
1.1 การเพิ่มช่องทางการใช้ข้อมูลระบบดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ของการพัฒนาบริหารงานวิชาการในการสร้าง PLC					
1.2 การพัฒนาตนเองของครูสู่การเชื่อมโยงกับภาระงานของโรงเรียนทุกงาน					
1.3 การเชื่อมโยงวิถีการสร้าง PLC กับภาระงานในโรงเรียนทุกงานให้ครูเกิดพฤติกรรมปฏิบัติให้เป็นนิสัยสู่การพัฒนาเพื่อความยั่งยืน					
1.4 การสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู					

ขอขอบคุณผู้ร่วมประเมิน เพื่อเป็นการตรวจสอบความเป็นไปได้และความสมบูรณ์ในงานวิจัย และคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพทางการศึกษาต่อไป





การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

รหัสผู้ให้สัมภาษณ์ :

ผู้สัมภาษณ์ อ.ดร. ชัชชญา พิระธรณิศร์

สถานที่สัมภาษณ์

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.เวลา.....

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี

1. ท่านคิดว่าปัจจุบันการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ในการพัฒนาการบริหารวิชาการ เป็นอย่างไร

.....
.....
.....

2. ท่านคิดว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี มีความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการ หรือไม่อย่างไร

.....
.....
.....

3. ท่านคิดว่า **สภาพปัจจุบัน**ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีความคาดหวังใน**สภาพที่พึงประสงค์** ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่า ปัจจัยที่**มีความต้องการจำเป็น**ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่า ครูมีความรู้ เข้าใจในการพัฒนาการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่าโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี มีความพร้อมในการพัฒนาการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มากน้อยเพียงไร

.....

.....

.....

8. ในปัจจุบันโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี มีการขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารวิชาการโดยใช้กระบวนการ PLC บ้างหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

9. ตามบทบาทหน้าที่ของท่าน ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี บ้างหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

10. ขอความกรุณาท่านให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี

.....

.....

.....





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู หมายถึง การร่วมมือร่วมพลัง แสวงหา และแบ่งปันการเรียนรู้ ร่วมแลกเปลี่ยนทักษะความรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับสภาพจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ
 1. ชาย
 2. หญิง
2. อายุ
 1. น้อยกว่า 30 ปี
 2. 31 - 40 ปี
 3. 41 - 50 ปี
 4. มากกว่า 50 ปี
3. วุฒิการศึกษา
 1. ปริญญาตรี
 2. ปริญญาโท
 3. ปริญญาเอก
 4. อื่นๆ(โปรดระบุ).....
4. ตำแหน่งในปัจจุบัน
 1. ผู้อำนวยการโรงเรียน
 2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน
 3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน
 4. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 5. ครูประจำการ
 6. ครูผู้ช่วย

รายการ	สภาพปัจจุบัน					ความคาดหวังที่พึงประสงค์				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
64. มีการสื่อสารและถ่ายทอด แผนปฏิบัติการงานบริหารวิชาการเพื่อ ส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ให้กับครู										
65. โรงเรียนให้ความสำคัญการแก้ปัญหา การเรียนการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน เพื่อการสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อย่างต่อเนื่อง										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น ปัญหา ข้อเสนอแนะและ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง: ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและคาดหวังที่พึงประสงค์ และข้อเสนอแนะ แนว
ทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ท่านคิดว่า สภาพปัจจุบัน และ ความคาดหวังที่พึงประสงค์ การพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
มีอะไรบ้าง

1.ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	
สภาพปัจจุบัน	ความคาดหวังที่พึงประสงค์
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	
สภาพปัจจุบัน	ความคาดหวังที่พึงประสงค์

3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	
สภาพปัจจุบัน	ความคาดหวังที่พึงประสงค์
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	
สภาพปัจจุบัน	ความคาดหวังที่พึงประสงค์
5. ด้านการวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียนรู้	
สภาพปัจจุบัน	ความคาดหวังที่พึงประสงค์
6. ด้านการพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายใน และ มาตรฐานการศึกษา	
สภาพปัจจุบัน	ความคาดหวังที่พึงประสงค์

2. ท่านคิดว่าความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรคืออะไรบ้าง

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

ความต้องการ

.....

.....

จำเป็น

.....

.....

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ความต้องการ

.....
.....

จำเป็น

.....
.....

2.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

ความต้องการ

.....
.....

จำเป็น

.....
.....

2.4 ด้านการนิเทศการศึกษา

ความต้องการ

.....
.....

จำเป็น

.....
.....

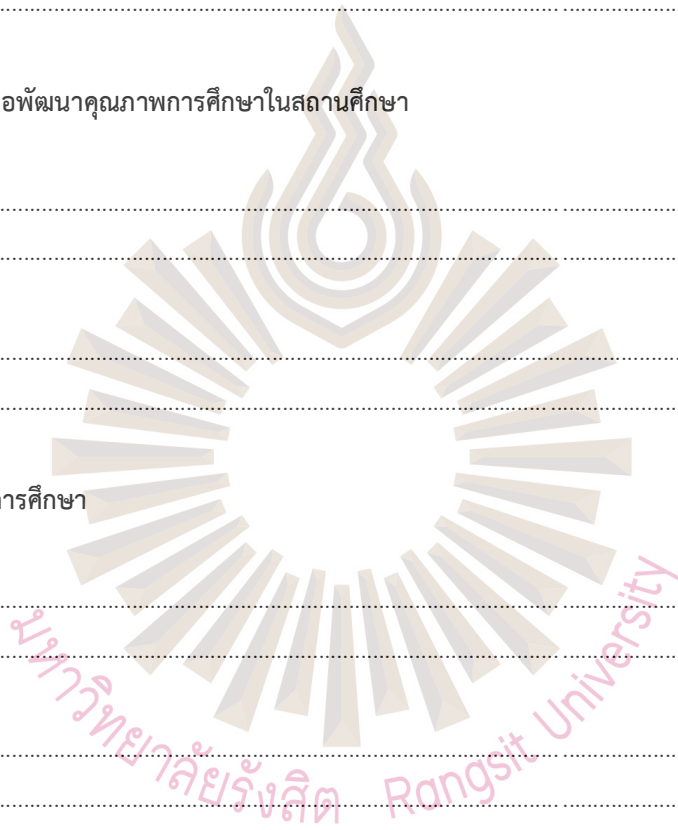
2.5 ด้านการวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ความต้องการ

.....
.....

จำเป็น

.....
.....



2.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และ มาตรฐานการศึกษา

ความต้องการ

.....

.....

จำเป็น

.....

.....

3. ท่านคิดว่า อุปสรรคและปัญหา ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

.....

.....

ความคิดเห็นของท่านทรงคุณค่าและมีความสำคัญต่องานวิจัยเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์สูงสุดต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

อ.ดร.ชัชชญา พิระธรรณิศร์

ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

บทความวิจัยที่สืบเนื่องจากงานวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

การพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี

The Development for Academic Administration to promote Professional Learning
Community in Teaching Profession at Muang Phetchaburi Municipal Schools.

ชัชชญา พิระธรณิศ
Chatchaya Perathoranich

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
Educational Administration, Suryadhep Teachers College, Rangsit University
Corresponding author, E-mail: Santana.p@rsu.ac.th, โทร. 092-2641099

วันที่ส่งบทความวันที่แก้ไขครั้งสุดท้าย

วันที่ตอบรับบทความวันที่เผยแพร่ออนไลน์.....

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารโรงเรียนและครู 118 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบตรวจเช็ครายการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผู้บริหารระดับนโยบาย ผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้สัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและการประชุมกลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการหาต้นความถี่ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI modified) ผลการวิจัยมีดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอยู่ในระดับมาก คือ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ความต้องการจำเป็นที่สุดของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรีคือการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีค่าดัชนี (PNI modified = 0.16) และความต้องการจำเป็นที่สุดในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู คือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าดัชนี (PNI modified = 0.13)

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูคือ การมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน และการเชื่อมโยงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูกับการบริหารงานวิชาการให้เป็นภาระงานและนำไปปฏิบัติในเชิงรุก

คำสำคัญ: การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ความต้องการจำเป็น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

Abstract

The objectives of this research were to: 1) Study to the current actual conditions and desirable expectations of the academic administration to promote professional learning community in teaching profession at Muang Phetchaburi Municipal. 2) Study to needed the academic administration development to promote professional learning community in teaching profession at Muang Phetchaburi Municipal Schools. 3) Study to the guidelines of the academic administration development to promote professional learning community in teaching profession at Muang Phetchaburi Municipal Schools. The methodology used was the Mixed Method. The sample group consisted of 118 administrators and teachers. The questionnaire was used as the instrument. The quantitative data was analyzed by the statistics: frequency, percentage, mean, and standard deviation and collect qualitative data from 8 policy makers, school administrators and teachers. The methodology interview used was Semi-Structured Interview and Focus group of 10 experts. Analyze the data by content analysis and modified priority needs index (PNI_{modified}).

The results of the study revealed that:

1) The current actual conditions and desirable approaching expectations of the overall academic management development were at a high level. The internal quality assurance system and educational standards development had the highest average and the overall highest average for Promote Professional Learning Community in teaching is were Shared Values and Vision.

2) The most needed and important for the academic administration development were Researching to improve the quality of education in educational institutions (PNI_{modified} = 0.16). and the most needed and important for the Professional Learning Community (PLC) were Support Structure (PNI_{modified} = 0.13).

3) The guidelines of the academic administration development to promote professional learning community in teaching profession is the knowledge and understanding of the research process in the classroom and connecting the promote professional learning community in teaching profession with academic administration to be a workload and proactively implement.

Keywords: *The development for academic administration, Needs, Professional Learning Community*

บทนำ

ปัจจุบันการศึกษาในประเทศไทย ต้องเผชิญกับความท้าทายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล และจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มีผลกระทบทำให้ทั่วโลกสูญเสียปีการศึกษาไปเฉลี่ยถึง 5.5 เดือน หรือราว 2 ใน 3 ของปีการศึกษา โดยสาเหตุหลักมาจากการปิดโรงเรียนเพื่อป้องกันการแพร่ระบาด (ยูเนสโก,

2564) การศึกษาในประเทศไทยจึงต้องปรับการเรียนเป็นแบบออนไลน์ การปรับวิธีการเรียนการสอนก็ต้องดำเนินต่อไป คุณภาพการศึกษาก็ยังเกิดกับจากปัญหาสังคมที่วิกฤต สำหรับการบริหารการศึกษาในปัจจุบันก็มุ่งเน้นการบริหารและให้ความสำคัญการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความเสมอภาคให้กับนักเรียนทุกคน รวมถึงการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนทุก ๆ คนให้ตรงตามความสนใจ เต็มศักยภาพและครบมาตรฐานหลักสูตรร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และการสร้างสรรค์งานของผู้บริหาร รวมทั้งครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง สามารถพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทุกคนให้เป็นวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,2561) ตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” และได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่จะพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภายใต้การส่งเสริม พัฒนา และยกย่องผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ทุกสังกัด โดยได้ริเริ่มแนวคิดสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2560) โดยพ.วีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาได้มอบนโยบายการดำเนินการ “ PLC (Professional Learning Community): ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ” และให้มีวางแผนการขับเคลื่อนกระบวนการ และการอบรมให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งแนวคิดของการอบรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การนำคนมาอยู่ร่วมกัน เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างยั่งยืน

เทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน

4

โรงเรียน มีนโยบายในการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง จะเห็นได้จากการรายงานสรุปผลทดสอบการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น วิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 47.11 วิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 31.81 วิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 30.29 และวิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 33.95 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ,2562) คะแนนเฉลี่ยดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่สูงนัก สอดคล้องกับการรายงานการประเมินตนเองประจำปี 2562 ของโรงเรียนเทศบาลวัดแก่นเหล็ก(รัตนกัลยาสอนุสรณ์) พบว่า ผลการประเมิน มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียนด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน(RT/NT/O-NET) การทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ NT มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 41.84 การทดสอบระดับชาติ O-NETคะแนนเฉลี่ยทั้ง 4 กลุ่มสาระ พบว่าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยเพียงร้อยละ 34.58 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยเพียงร้อยละ 33.29 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผลการทดสอบจะต้องเร่งพัฒนาและควรมีการทบทวนติดตาม ตรวจสอบ เครื่องมือในการประเมิน การจัดสภาพแวดล้อมและสังคมที่ครูจะต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ ครูจะต้องกำกับติดตาม และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สำหรับในด้านทำให้ความสำคัญและความเข้าใจ ในการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบุรี ที่มุ่งพัฒนาการทำงานเป็นทีมร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางเรียนนั้นพบว่า ครูให้สนใจน้อย (รัชณี พันออก,2562) เหตุนี้ จึงทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักเรียนอีก ทั้งยังขาดความสนใจในการพัฒนาวิชาชีพครูตามมาด้วยเช่นกัน

เหตุผลดังกล่าวข้างต้นการบริหารงานวิชาการจะสัมพันธ์กับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูได้
นั้น จะต้องเริ่มจากผู้บริหารโรงเรียน กับการส่งเสริม สนับสนุน และวิธีการในการทำงานเป็นทีมของครูเพื่อการ
แก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ผู้วิจัยจึงตระหนักและเห็นความสำคัญที่จะศึกษา การพัฒนาการ
บริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี เพื่อการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 4) การนิเทศการศึกษา 5) การวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ตามการวิเคราะห์ของผู้บริหารโรงเรียน ครู และข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
2. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือ ร่วมพลัง (Collaborative Culture) การแสวงหาและแบ่งปันการเรียนรู้ร่วม แลกเปลี่ยนทักษะความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อการบริหารและกิจกรรมต่างๆ และนำไปปรับปรุงการเรียน การสอน และการวางแผนพัฒนาการศึกษา ตาม 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2) การทำงานร่วมกันของทีม 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน เพื่อเชื่อมโยงกับการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของครู โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี
3. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมการพัฒนา และการเชื่อมโยงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูกับภาระงาน การบริหารงานวิชาการที่เหมาะสม ไปปฏิบัติในเชิงรุก ตามผลการวิเคราะห์ด้วยการหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) และจากการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และจากผู้ทรงคุณวุฒิ ยืนยันในความเป็นไปได้ถึงความเหมาะสมและสอดคล้องร่วมกันว่ามีความต้องการจำเป็น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ซึ่งการออกแบบการวิจัยนั้น เพื่อตอบคำถามวิจัย โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายเพื่อเป็นการตรวจสอบและยืนยันครบถ้วนถูกต้องของข้อมูล ซึ่งมีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ 1) การบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ(2550) ประกอบด้วย 1.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 1.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 1.4 การนิเทศการศึกษา 1.5 การวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 1.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 2.1 ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2.2 การทำงานร่วมกันของทีม 2.3 ภาวะผู้นำร่วม 2.4 การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ 2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร 2.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน 3) แนวคิดความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ของ Kaufman (1987) โดยใช้สูตรในการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงจากสูตรดั้งเดิมโดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2550)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี มีขั้นตอนย่อย ได้แก่

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลเมืองเพชรบุรี จำแนกเป็น 4 โรงเรียนได้แก่ 1) โรงเรียนเทศบาล 1 วัดแก่นเหล็ก(รัตนกมลสุนทรณ์) 2) โรงเรียนเทศบาล 2 วัดพระทรง(สุทธิวิเทศอุปถัมภ์) 3) โรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทราวาส และ 4) โรงเรียนเทศบาล 4 วัดไชยสุรินทร์ จากจำนวนโรงเรียนทั้ง 4 แห่ง มีผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 8 คน และ ครูจำนวน 156 คน รวมจำนวน 164 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู เทศบาลเมืองเพชรบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 118 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.5 % และ ระดับความเชื่อมั่น 95 % ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม ผู้บริหารโรงเรียน และครูเป็นหน่วยในการสุ่ม แบ่งออกเป็นตามขนาดของ 4 โรงเรียนคือ 1)โรงเรียนเทศบาล 1 วัดแก่นเหล็ก(รัตนกมลสุนทรณ์) 2) โรงเรียนเทศบาล 2 วัดพระทรง (สุทธิวิเทศอุปถัมภ์) 3) โรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทราวาส และ 4) โรงเรียนเทศบาล 4 วัดไชยสุรินทร์ และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย(Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive Selection) ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิระดับนโยบาย 2) ผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการบริหารการศึกษา 3) ศึกษานิเทศก์ 4) ผู้อำนวยการโรงเรียน 5) ครู เชี่ยวชาญปฏิบัติการสอน 6) ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ทางวิชาชีพ และตัวอย่างข้อมูลเชิงคุณภาพในการประชุมกลุ่ม (Focus group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive Selection) ประกอบด้วย 1) ศึกษานิเทศก์ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา 3) ผู้บริหารโรงเรียน 4) ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) ครูที่เชี่ยวชาญปฏิบัติการสอน

2.3 การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ ลักษณะของแบบสอบถามแยกเป็น 4 ตอนคือ 1) สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating & Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคอร์ท (Likert's Scale) 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยใช้คำถามปลายเปิดสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ สำหรับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ด้วยการหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI)

การหาคุณภาพแบบสอบถามดำเนินการโดยนำเครื่องมือในการวิจัยที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับเนื้อหาและการใช้ภาษาโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้องของข้อความแต่ละข้อโดยนำข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.60 - 1.00 จากนั้นการทดลองใช้ (Try Out) เครื่องมือวิจัย กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1984) ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 0.95 แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน 0.95 และความคาดหวังที่พึงประสงค์ 0.98 การหาคุณภาพเครื่องมือเชิงคุณภาพของการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) นั้น โดยกำหนดประเด็นหลักที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาจัดทำร่างแบบสัมภาษณ์ และรายการข้อความแต่ละประเด็นที่ศึกษาตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จากนั้นแก้ไขปรับปรุง แล้วนำไปสัมภาษณ์

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดำเนินการดังนี้ 1) ขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จาก คณบดี วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ถึง ปลัดเทศบาลเมืองเพชรบุรี ขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลเมืองเพชรบุรีจำนวน 118 ฉบับ ในช่วงวันที่ 15 - 28 กุมภาพันธ์ 2564 และรับแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง ครบถ้วนตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดคิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน คัดเลือกมาโดยการเจาะจง (Purposive Selection) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติดังนี้ 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ด้านนโยบายหรือการบริหารการศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีบทบาทและหน้าที่ในการบริหารการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลงานโดดเด่นด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นครูเชี่ยวชาญด้าน ในการปฏิบัติการสอน 3) การประชุมกลุ่ม (Focus group) ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) การหาค่า PNI และการวิเคราะห์เนื้อหา และเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1981)

ขั้นตอนที่ 3 การเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ได้มาจากผลการการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิและ ผู้บริหารโรงเรียนและผลการตรวจสอบยืนยัน ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม รวมถึง การประเมินร่างแนวทางการพัฒนาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จากการประชุมกลุ่ม (Focus group) เพื่อรับรองแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ผลการศึกษาแยกได้เป็น 2 ประเด็นดังนี้

1.1 ภาพรวมสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการ พบว่าการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$ S.D. = 0.65) ($\bar{X} = 4.66$ S.D. = 0.56) รองลงมาคือด้านกานนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$ S.D. = 0.65) ($\bar{X} = 4.60$ S.D. = 0.59) และน้อยที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.86$ S.D. = 0.76) ($\bar{X} = 4.47$ S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนสภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทุกด้าน

1.2 ภาพรวมสภาพปัจจุบันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี พบว่า ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$ S.D. = 0.61) ($\bar{X} = 4.64$ S.D. = 0.56) รองลงมาคือการทำงานร่วมกันของทีม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$ S.D. = 0.64) ($\bar{X} = 4.65$ S.D. = 0.56) และน้อยที่สุดคือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$ S.D. = 0.69) ($\bar{X} = 4.60$ S.D. = 0.58) ตามลำดับ ส่วนสภาพความคาดหวังที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทุกด้าน ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาพรวมสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี

(n =

118)

การบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวังที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบริหารงานวิชาการ						
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.12	0.65	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.08	0.66	มาก	4.59	0.60	มากที่สุด

3.	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.86	0.76	มาก	4.47	0.63	มาก
4.	การนิเทศการศึกษา	4.25	0.65	มาก	4.60	0.59	มากที่สุด
5.	การวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.10	0.64	มาก	4.56	0.60	มากที่สุด
6.	การพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.40	0.65	มาก	4.66	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.14	0.67	มาก	4.57	0.59	มากที่สุด
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู							
1.	ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	4.21	0.61	มาก	4.64	0.56	มากที่สุด
2.	การทำงานร่วมกันของทีม	4.20	0.64	มาก	4.65	0.56	มากที่สุด
3.	ภาวะผู้นำร่วม	4.14	0.70	มาก	4.55	0.68	มากที่สุด
4.	การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ	4.10	0.65	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด
5.	ชุมชนกัลยาณมิตร	4.14	0.72	มาก	4.62	0.58	มากที่สุด
6.	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.08	0.69	มาก	4.60	0.58	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.15	0.67	มาก	4.60	0.59	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.14	0.67	มาก	4.59	0.59	มากที่สุด

2 ภาพรวมความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าดัชนี(PNI_{modified} = 0.16) รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าดัชนี(PNI_{modified} = 0.12) และต่ำสุดคือการพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีค่าดัชนี(PNI_{modified} = 0.06) ตามลำดับ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี เมื่อพิจารณาตาม 6 องค์ประกอบ ความต้องการจำเป็นที่สุดคือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าดัชนี(PNI_{modified} = 0.13) รองลงมาคือ ชุมชนกัลยาณมิตร มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.12) และต่ำสุดคือ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม และภาวะผู้นำร่วมมีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.10) ตามลำดับ ดังแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ภาพรวมความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี

(n =

118)

การพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี		PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ			
1.	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	0.10	4

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	0.12	2
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	0.16	1
4. การนิเทศการศึกษา	0.08	5
5. การวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	0.11	3
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	0.06	6
เฉลี่ย	0.11	
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู		
1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	0.10	4
2. การทำงานร่วมกันของทีม	0.11	3
3. ภาวะผู้นำร่วม	0.10	4
4. การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ	0.11	3
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	0.12	2
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	0.13	1
เฉลี่ย	0.11	
เฉลี่ยรวม	0.11	

4. แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม และข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์และจากผลการประเมินร่างแนวทางพัฒนาฯ ทำการตรวจสอบความเป็นไปได้และยืนยันความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิการประชุมกลุ่ม (Focus group) นั้น นับว่าเป็นประโยชน์มาก ซึ่งพบว่าการประเมินร่างแนวทางพัฒนาฯ อยู่ในระดับมากที่สุด และ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญทางด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูนั้น สรุปแนวทางพัฒนาฯ โดยเรียงจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี คือ 1) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา แนวทางการพัฒนาคือ ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาคือการส่งเสริมเทคนิควิธีการ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงต่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วม 3) การวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน แนวทางการพัฒนาคือ การพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ (4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา แนวทางการพัฒนาคือ การทบทวน ประเมินการใช้หลักสูตร และปรับปรุงให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในปัจจุบัน (5) การนิเทศการศึกษา แนวทางการพัฒนาคือการจัดระบบการวางแผน การประเมินผล และกระบวนการนิเทศการศึกษา (6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา แนวทางการพัฒนาคือ การสนับสนุนและร่วมพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา สำหรับแนวทางการพัฒนาในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี คือ (1) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน แนวทางการพัฒนาคือ การเพิ่มช่องทางการใช้ข้อมูลระบบดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรม (2) ชุมชนกัลยาณมิตร แนวทางการพัฒนาคือการแบ่งปันข้อมูลปัญหา ที่พบจากการเรียนการสอน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครู ให้เชื่อมโยงกับการบริหารงานวิชาการให้เป็นภาระงานในโรงเรียนทุกงานให้ครูปฏิบัติจนเป็นนิสัยเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน (3) การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาวิชาชีพ แนวทางการพัฒนาคือการพัฒนาตนเองของครู ระดับสายชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (4) การทำงานร่วมกันของทีม แนวทางการพัฒนาคือการวางแผน แนวปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนร่วมกัน (5) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม แนวทางการพัฒนาคือการปรับทัศนคติเชิงบวกสู่การสร้างพลังและเชื่อมโยงการทำงานของครูให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน (6) ภาวะผู้นำร่วม แนวทางการพัฒนาคือ การเป็นภาวะผู้นำในตนเองและการขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการวิจัยมีดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ ในภาพรวมของการบริหารงานวิชาการ พบว่า ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด นั้นสอดคล้องกับประเด็นความถี่ของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดและมีประเด็นสนับสนุนที่ต้องปฏิบัติก็คือ การเป็นหลักฐานและข้อมูลในการพัฒนาการจัดการศึกษาจึงต้องร่วมกันพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในร่วมกัน จะเห็นว่า การที่พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ได้ผลค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้น เนื่องจากกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษานั้นสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการสร้างระบบประกันคุณภาพภายในนั้นจะต้องจัดระบบบริหารและสารสนเทศ มีโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานวิชาการ ที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา ต้องตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องและสรุปรายงานประจำปี และจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (กระทรวงศึกษาธิการ ,2563) สอดคล้องกับ วาณิช ลิทา(2560) กล่าวถึง การกำกับตรวจสอบการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่สำคัญคือกำหนดตัวบ่งชี้การตรวจสอบที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ให้มุ่งเน้นไปที่การกำกับติดตามระบบประกันคุณภาพภายในให้ต่อเนื่องและควรนำระบบออนไลน์ และระบบสารสนเทศเพื่อการลิงค์ข้อมูล ให้มากขึ้น เพื่อความสะดวก ประหยัด รวดเร็ว อีกทั้งควรใช้ผลการประเมิน มาวางแผนปรับปรุงพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาในปีการศึกษาต่อไป ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติได้ควบคู่กับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ แต่มีใช้เป็นการกระทำในลักษณะเสร็จสิ้น ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา ผู้บริหารต้องปฏิรูปตนเอง หลังจากนั้นจึงนำครูพัฒนาครูและสุดท้ายก็พัฒนาที่คุณภาพนักเรียน สำหรับค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษานั้น กล่าวได้ว่า งานวิจัยนั้นเป็นภาระงานที่ครูและนักเรียนจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเป็นสำคัญ ครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเชิงทักษะ อยู่มาก สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช(2555) ได้กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ และเป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ร่วมกันดำเนินการลงมือทำสร้างสรรค์นวัตกรรม แลกเปลี่ยน

ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียนที่ทรงพลัง สำหรับในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบุรี ด้วย 6 ด้านนั้น ในภาพรวมปรากฏว่า ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้น ในการดำเนินการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ตรงตามคำกล่าวของ Hord(2010) ถึงค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ว่าเป็นข้อกำหนดของโรงเรียนที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้ครูและคณะทำงานไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพให้บังเกิดผล สอดคล้องกับประจักษ์ ศรสาลี(2563) กล่าวว่า ความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืนรู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า พลังการเรียนรู้ (Powerful Learning) และเห็นภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” และสำหรับค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน นั้นอาจเนื่องมาจาก โครงสร้างสนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ต้องใส่ใจในสิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ผู้วิจัยเห็นว่า อาจขาดความพร้อมของผู้บริหารโรงเรียน ส่วนการใช้ระบบการใช้สารสนเทศอยู่ที่บริบทของแต่ละชุมชน(โรงเรียน) ตามคำกล่าวของ กิตติ กลินธารา(2561) ได้เสนออย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้ตรงประเด็น (Hit the point) ที่ว่า ครูมีความคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คิดว่า “ไม่ยากทำ ได้ยากนโยบายก็เปลี่ยน” ขาดที่ปรึกษา ไม่มีตัวอย่างให้ศึกษา หากโรงเรียน มีการประเมินความต้องการและสภาพปัญหาหลังทำการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และทำการพัฒนาการปรับปรุงการดำเนินงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูให้มีประสิทธิภาพได้

2. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 6 ด้าน ด้วยการหาดัชนีความสำคัญจำเป็น (Priority Need Index : PNI) จากผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า ความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนีสูงที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนก็มีความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิเช่นกัน จะเห็นได้ว่าเป็นค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดของภาพรวมของสภาพจริงในปัจจุบัน แต่ผลการจัดลำดับความสำคัญจำเป็นนั้นสูงที่สุด ด้วยเหตุที่ว่า ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ยังเป็นปัญหาสำหรับครูผู้สอน ผลจากการวิเคราะห์ ความสอดคล้องกับความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เหตุผลว่า ควรมีการอบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนที่จะนำมาพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับอุมามพร ปานไท้ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนและการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอน พบว่าความต้องการจำเป็นด้านการวิจัยในชั้นเรียนมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ในความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาในแบบสอบถามปลายเปิด จากการวิจัยในครั้งนี้ว่า ควรมีการอบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน แสดงว่ามีครูหลายท่านยังไม่เข้าใจและมีความต้องการที่จะศึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก รวมถึงการมีผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย การประเมินผลและรายงานการวิจัย การติดตามผล กำกับดูแลอย่างสม่ำเสมอ ส่วนด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีความต้องการจำเป็นรองลงมานั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ควรจะให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนทั้งทางวิชาการและการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ มองหาปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ นรรัชต์ ฝืนเชียร (2562) ที่กล่าวว่า เครื่องมือที่ส่งเสริมการศึกษาสาเหตุของปัญหาและการวิเคราะห์ปัญหาให้ลึกซึ้งได้แล้วนั้น ก็กำหนดทิศทาง ขอบเขต และจุดมุ่งหมาย กระบวนการทำวิจัยได้อย่างชัดเจนเช่นเดียวกัน อีกทั้งช่วยให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้

ยังเป็นผลงานของครูในการเสนอพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนวิทยฐานะ และเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนอีกด้วย สำหรับในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ความต้องการจำเป็นที่สุดคือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชนนั้น เป็นโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ นัตยา หล้าทูนธีรกุล(2561) ที่กล่าวว่า เป็นการลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจและระบบสารสนเทศ เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการ ซึ่งสร้างบรรยากาศในการบริหารวิชาการการทำงานให้ทุกคนยอมรับศรัทธา และส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นทำงานเป็นที่มั่นในการเข้าสู่สถานการณ์ Disruptive Change ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปรับพฤติกรรมและบทบาทการบริหารให้ทันยุคทันสมัย โดยการสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน ให้เป็นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ Sergiovanni (1994) กล่าวถึง ลักษณะชุมชนแห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐานอำนาจเชิงวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ตรงกับที่Senge (1990) ที่กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สอดคล้องธรรมชาติ วิชาชีพในโรงเรียนย่อมมีความสุขที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น ซึ่งผู้วิจัยถือว่าเป็นธรรมชาติแบบกัลยาณมิตรอีกทางหนึ่ง ในการพัฒนาการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่มุ่งคุณภาพการศึกษาและเน้นผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนและขณะเดียวกันในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ถ้าครูใส่ใจในการเรียนการสอนด้วยหัวใจ มีความศรัทธาในอาชีพ มีพลังบวกที่จะพัฒนาตนเอง ก็สามารถเดินหน้าพัฒนาวิชาชีพได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต บุญนาค (2562) ที่กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน เมื่อมีวินัยและใจมารวมกันจะเกิดเป็นพลังของการเรียนรู้ พลังการคิด และพลังการพัฒนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Learning) อย่างต่อเนื่อง

3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม และข้อค้นพบด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพจากการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์และจากผลการประเมินร่างแนวทางการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group) ที่พบว่า การประเมินร่างแนวทางพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด และ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก นั้น มีผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ศิษยานุรักษ์ มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จ เป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้ถ่ายทอดความรู้และวิธีการทำงานเพิ่มเติม ดังนั้นแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรีที่สำคัญจะเห็นได้จากลำดับความต้องการจำเป็นที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยมีแนวทางพัฒนาที่สำคัญคือการส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน อาจมีเหตุผลเนื่องจากทักษะในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่สอดคล้องกับ อุดลย์ สนั่นเอื้อเม็งไทสง(2560) จากการศึกษาสภาพปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาที่พบของครูนักวิจัยเกิดจากประสบการณ์เกี่ยวกับการทำวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่าครูส่วนใหญ่อาจไม่ได้ผ่านทักษะและประสบการณ์ในกระบวนการทำวิจัยอย่างจริงจัง ประกอบด้วยภาระงานที่มีมาก จึงทำให้เกิดอุปสรรค ปัญหา สอดคล้องกับความถี่ของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด ให้เหตุผลไว้ก็คือ ไม่มีที่ปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน จึงให้ความสำคัญการพัฒนาเรื่องนี้ไปพร้อมๆ กับกระบวนการทำวิจัย สำหรับ ความต้องการจำเป็นที่สุดในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี คือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีแนวทางการพัฒนา คือ การสร้างนวัตกรรมและการเพิ่มช่องทางการใช้ข้อมูลระบบดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ กล่าวได้ว่า เป็นแนวทาง

พัฒนาที่สอดคล้องกับ Hughes (1971) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การพัฒนานวัตกรรมเป็นการนำวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติ หลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาแล้ว โดยมี 3 ขั้นตอน คือ 1) การคิดค้น (Invention) 2) ขั้นตอนการพัฒนา (Development) 3) ขั้นนำไปปฏิบัติจริง (Implement) ส่วนความต้องการจำเป็นรองลงมาคือชุมชนกัลยาณมิตร ผู้วิจัยเห็นว่า นอกจากครูจะต้องพัฒนาตนเองแล้ว ควรร่วมกันแก้ปัญหาที่พบจากการเรียนการสอน มาวิเคราะห์แก้ปัญหาพร้อมกัน ตามที่ประยูร สุธาบูรณ์ (2564) ได้กล่าวว่าการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จำเป็นจะต้องเชื่อมโยงกับภาระงานของโรงเรียนทุกงานและ สร้างวิธีการ PLC ในโรงเรียนให้ครูเกิดพฤติกรรมปฏิบัติเป็นนิสัยสู่ความยั่งยืนด้วย

สรุปได้ว่า ตามที่โรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาครูนั้น เนื่องจากครูเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพทางการศึกษาโดยตรง และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ก็เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 โดยให้กำหนดทิศทางการทำงาน (Direction Setter) ในโรงเรียน ให้ครอบคลุมทุกด้าน จากการศึกษาในครั้งนี้ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ได้พบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นที่สุด และต้องอาศัยกระบวนการบริหารวิชาการและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน ส่วนในด้านความต้องการจำเป็นที่สุดของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู คือ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ก็ถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อน (Driver) แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของภาวะผู้นำที่สามารถบริหารงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จได้ ก็จะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนได้ แต่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู นั้นจะต้องเชื่อมโยงกับภาระงานของโรงเรียนทุกงานในเชิงรุก สร้างวิธีการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนให้ครูเกิดพฤติกรรมปฏิบัติเป็นนิสัยสู่ความยั่งยืนด้วย สอดคล้องกับการณพิชชาและคณะ (2561) กล่าวว่า “การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญ ที่อาศัยการเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารและครู ” ผลการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี โดยมีแนวทางพัฒนาที่สำคัญ อาทิ กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาเครื่องมือการวัดผลที่หลากหลาย การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ให้เชื่อมโยงกับภาระงานในโรงเรียนทุกงานโดยเฉพาะงานวิชาการ ให้ครูปฏิบัติเป็นนิสัยเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน การเพิ่มช่องทางการใช้ข้อมูลระบบดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน การปรับทัศนคติเชิงบวกสู่การสร้างพลัง ครูเป็นภาวะผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น ดังนั้นผลการศึกษาวินิจฉัยนี้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาการบริหารงานวิชาการและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่มีความต้องการจำเป็นที่สุด เชื่อมโยงกันไปดังกล่าวข้างต้นในเชิงรุก พร้อมกันนี้การเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันได้ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิชาชีพครูและคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรนำแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการ ด้านการวิจัย เกี่ยวกับการมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี
 2. ผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในด้านโครงสร้าง
- สนับสนุนชุมชน ไปพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทในสถานการณ์ปัจจุบันของโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี
3. ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี ควรนำแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ไปเชื่อมโยงกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ไปปฏิบัติกับการเรียนการสอนในเชิงรุก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูในโรงเรียนเทศบาล แต่ละอำเภอ ในระดับภูมิภาค หรือในระดับประเทศ
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูในโรงเรียนเทศบาล แต่ละอำเภอ ในระดับภูมิภาค หรือในระดับประเทศ
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนเทศบาล ระดับประเทศ

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ขอขอบคุณสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยรังสิต ในการสนับสนุนทุนอุดหนุนวิจัย รหัสทุน 57/2563 ตลอดจนผู้มีพระคุณที่มีส่วนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550).*แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงาน*
เขตพื้นที่การศึกษาและวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาพ.ศ.2550. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2560). *การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) "สู่สถานศึกษา*. สืบค้น 2 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.ben.ac.th> >.
- _____. (2563). *ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย*. สืบค้น 2 ธันวาคม 2563, จาก www.thaischool.in.th.
- การุญพิชชา กษากานน และคณะ.(2561).*การขับเคลื่อนการศึกษาในระดับโรงเรียนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ* สืบค้น 1 พฤษภาคม 2564 , จาก <http://rms.mcruc.ac.th> >.
- กิตติ กลสินธรา.(2561).*ปัญหาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. สืบค้น1 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.gotoknow.org> >.

- นันทยา หล้าพูนธีรกุล. (2563). *ครบเครื่องเรื่อง PLC: Professional Learning Community ให้มีนวัตกรรมยุค Thailand 4.0*. สืบค้น 10 พฤศจิกายน 2563 จาก www.thaischool.in.th.
- นงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพลส.
- นรรักษ์ต์ ฝันเชียร. (2562). *เทคนิคการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นกระบวนการ*. สืบค้น 1 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.truelookpanya.com>.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2561). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา*. สืบค้น 10 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://www.stou.ac.th> >.
- ประจักษ์ ตรีสาตี. (2563). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สพป.กำแพงเพชร เขต 1*. สืบค้น 10 พฤศจิกายน 2563, จาก [Sitesites.google.com](https://www.sitesites.google.com).
- ประยูร สุธาบูรณ์. (2564, 7 พฤษภาคม). *ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง จ.กาญจนบุรี*. [บทสัมภาษณ์].
- ยูเนสโก. (2564). *ผลกระทบโควิด-19 ทำให้ทั่วโลกสูญเสียปีการศึกษา*. สืบค้น 26 ม.ค. 2564, จาก <https://thestandard.co> > unesco-unveiled-coronavirus-ed.
- รัชนี้ พันออด. (2563, 25 ตุลาคม). *ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล3 (ชุมชนวัดจันทราวาส)*. [บทสัมภาษณ์].
- วาลิช ลีทา. (2560). *สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 17 (1) 97 – 98.
- วิชัย วงศ์ใหญ่และมารุต บุญนาค. (2562). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2562). *รายงานผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปี 2562*. สืบค้น 2 ตุลาคม 2563, จาก www.niets.or.th.
- อดุลย์ สนั่นเอื้อเม้งไทสง. (2560). *สภาพปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา วิทยาลัยนครราชสีมา*. 11 (3) 156-166.
- อุมาพร ปานโก้. (2562). *ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนและการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอน*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. 12 (3) 438-453.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. New jersey: Prentice-Hall
- Cronbach, L. J. (1984). *Essential of psychology testing*. New York: Harper.
- Hord, S. M. (2010). *Guiding professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise, and meaning*. Thousand Oaks, Canada: Crow in Press.
- Hughes, T.P. (1971). *The Delphi Technique*. Paper Presented at The Annual Meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development. Ca : Monterey.
- Kaufman, R. (1987). *A Needs assessment*. Training and Development Journal. In American Society for Training and Development: ASTD. Virginia: ASTD, 1992: 37-41.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sampling Size for Research Activities*. *Education and Psychological Measurement*, 30: 607-610.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey Bass. Retrieve from: <http://www.education.vic.gov.au>.

Translated Thai References

- Funcheon, N. (2019). *Techniques and processes in conducting classroom research*. Retrieved May 1, 2021, from <https://www.trueplookpanya.com>. [in Thai]
- Kochakanon, K. and others. (2018). *Education - Driven in Schools through Professional Learning Community*. Retrieved May 1, 2021, from <http://rms.mcruc.ac.th>. [in Thai]
- Krasinthara, K. (2018). *Problems of professional learning community*. Retrieved May 1, 2021, from <http://rms.mcruc.ac.th>. [in Thai]
- Lathunthirakun, N. (2020). *Complete machine on PLC: Professional Learning Community to have innovation.Thailand 4.0 era*. Retrieved November 10, 2021, from www.thaischool.in.th. [in Thai]
- Leeta, V (2017). Condition, Problems and guidelines for the development of quality assurance in educational institutions; Under the Office of the Education Area Secondary school district 6. *Education Journal, Thaksin University*, 17 (1) 97- 98 [in Thai]
- Ministry of Education. (2007). *Guidelines for decentralization of administration and educational management to the office of the board Educational Areas and Methods for Decentralization of Administration and Educational Management*, 2007. Bangkok: Agricultural Cooperative Community of Thailand. [in Thai]
- _____. (2017). *Driving processes for Professional Learning Community (PLC) to educational institutions*. Retrieved December 2, 2020, from <https://www.ben.ac.th> >
- _____. (2020). *Administrative responsibilities in the school 4 departments*. Retrieved December 2, 2020, from www.thaischool.in.th. [in Thai]
- National Institute of Educational Testing Service Public Organization. (2019). *O-Net report: Grade level 6*. Retrieved October 2, 2020, from www.niets.or.th. [in Thai]
- Panich, W. (2012). *Methods for creating learning for students in the 21st century*. Bangkok: Sosrisaritwong Foundation.

- Pantho, O. (2019). A study of the need for developing classroom action research abilities and creating a professional learning community for teachers. *Humanities and Social Sciences Journal*, 13 (2) 438– 439. [in Thai]
- Panaod, R. (2020, October 25). Director of Municipal School 3 (Wat Chantrawat Community), [Interview]. [in Thai]
- Sornsali, P. (2020). *Professional Learning Community*. Retrieved November 10, 2021, from Sitiesites.google.com. [in Thai]
- Suthaboon, P. (2021, May 7). Retired former director of Tha Muang Ratbamrung School Kanchanaburi Province, [Interview]. [in Thai]
- Sananaermengthaisong, A. (2017). Problems of classroom research of office the basic education commission: *North Eastern Thailand. Nakhonratchasima College Journal*, 11(3)156-166. [in Thai]
- Sukhothai Thammathirat University. (2018). *Professional Learning Community for educational Development*. Retrieved November 10, 2021, from <https://www.stou.ac.th>. [in Thai]
- UNESCO. (2021). impact of covid-19 Made all over the world lose the school year. Retrieved January 26, 2021, from <https://thestandard.co> > unesco-unveiled-coronavirus-ed. [in Thai]
- Wiratchai, N and Wongwanich, S. (2007). *Needs Assessment Research*. Bangkok: Tumada Place. [in Thai]
- Wongyai, W. and Bunnak, M. (2019). *Quality Development of learning management according to the concept of Professional Learning Community: (PLC)*. Bangkok: Leadership Center for Curriculum and Learning Innovation. [in Thai]

ประวัติผู้วิจัย

คำนำหน้า นาย นาง นางสาว
 ตำแหน่งทางวิชาการ ศ. รศ. ผศ. อื่นๆ อาจารย์ประจำ
 ชื่อผู้วิจัย ชัชชญา
 นามสกุลผู้วิจัย พิระธรณิศร์
 ชื่อภาษาอังกฤษ Chatchaya
 นามสกุลภาษาอังกฤษ Perathorathoranich
 วัน /เดือน/ปีเกิด 18 มิถุนายน 2508
 ที่อยู่(บ้าน) 165/209 ม.สินบตี ซ.33/12 ถ.เทศบาล ต.พิมลราช อ.บางบัวทอง
 จังหวัด(บ้าน) จ.นนทบุรี
 รหัสไปรษณีย์(บ้าน) 11110
 ที่อยู่(ที่ทำงาน) วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
 จังหวัด(ที่ทำงาน) จ.ปทุมธานี
 รหัสไปรษณีย์(ที่ทำงาน) 12000
 โทรศัพท์(ที่ทำงาน) 02-7916000 ต่อ 1261
 แฟกซ์(ที่ทำงาน) 1275
 E-Mail Address : chatchaya_na@hotmail.com

ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	สาขา	คณะ	สถาบัน	ปีที่สำเร็จ
ศึกษาศาสตร์ ดุขฎิบัณฑิต (ศษ.ด.)	การบริหาร การศึกษา	ศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	2559
ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต (ศษ.ม.)	เทคโนโลยี การศึกษา	ศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	2544
ครุศาสตรบัณฑิต (คบ.)	จิตวิทยาการแนะ แนว	ครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน ดุสิต	2530

ทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยรังสิต

ได้รับทุนจาก: สถาบันวิจัย

สถานะ: เสร็จสิ้น -

ชื่อโครงการ	ปีที่ได้รับ ทุน	การตีพิมพ์ผลงานวิจัย
“ แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนา นักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ”	2562	วารสารศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม- สิงหาคม 2564

สาขาวิชาที่นักวิจัยเชี่ยวชาญ

สาขาการบริหารการศึกษา

ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารภายในประเทศ(โปรดระบุวารสารที่ตีพิมพ์)

วรรณา ประเสริฐแก้ว และชัชชญา พิระธรณิศร์. (2562). การศึกษาระดับสภาพการดำเนินงานการ
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.
ในการประชุมสัมมนาทางวิชาการ นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ และงานบริหารสัมพันธ์
ประจำปี 2562, วันศุกร์ที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2562 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จอม
เทียน จังหวัดชลบุรี จัดโดย สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
(สพบท.). 481 – 490.

นิษฐา กลิ่นเอี่ยม และชัชชญา พิระธรณิศร์. (2562). สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนในโรงเรียนวัดป่าจ้าว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. ในการ
ประชุมสัมมนาทางวิชาการ นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ และงานบริหารสัมพันธ์ประจำปี
2562, วันศุกร์ที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2562 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน จังหวัด
ชลบุรี จัดโดย สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.). 491 –
501.

ศกลวรรณ วงษ์แจ้ และชัชชญา พิระธรณ์ศรี. (2562). การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. ในการประชุมสัมมนาทางวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ และงานบริหารสัมพันธ์ประจำปี 2562, วันศุกร์ที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2562 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน จังหวัดชลบุรี จัดโดย สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.). 644 – 652.

ชนิดา จันทร์สารและชัชชญา พิระธรณ์ศรี. (2561). ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาวิทยาลัยการbinและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม. วารสารวิชาการ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. 10 (1), 128-137.

ผลงานวิจัยที่ได้นำเสนอในการประชุมทางวิชาการภายในประเทศ(โปรดระบุหัวข้อประชุม/สัมมนาและสถานที่)

Perathoranich, C. and Limpapath, P. (2019). Quality Management for Instructors in Higher Education: Raising Ethics and Morals of Undergraduate Students in a Private University. RSU International Research Conference 2019, April 26, 2019. Rangsit University, Pathumthani, 793 – 799.

บทความทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสาร(โปรดระบุวารสารที่ตีพิมพ์)

ชัชชญา พิระธรณ์ศรี. (2564). แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์สาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 5 (2),54-67.

ชัชชญา พิระธรณ์ศรี. (2563). ความท้าทายการจัดการศึกษาในยุค Disruptive Change ของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์สาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 4 (2),126-139.

ชัชชญา พิระธรณ์ศรี. (2562). การบริหารจัดการคุณภาพเพื่อยกระดับคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วารสารศึกษาศาสตร์สาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 3 (2), 56-67.

ชัชชญา พิระธรณ์ศรี. (2562). ความมีวินัยในตนเอง: จุดเชื่อมโยงสู่คุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์. วารสารศึกษาศาสตร์สาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 3 (2), 1-10.

ซัชชญา พีระธรณิศร์. (2562). การศึกษาสภาพจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมด้าน การมีวินัยในตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต. *วารสารพัฒนาการเรียนการสอน* มหาวิทยาลัยรังสิต 13 (2), 41-53.

ซัชชญา พีระธรณิศร์ และ กัลยารัตน์ หล่อมณีนพรัตน์. (2561). การผลิตเครื่องมืออาชีพ: ความท้าทายของการศึกษาไทยในยุค 4.0. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ครั้งที่ 2: ความท้าทายของการศึกษาไทยในยุค 4.0 โดย อนุกรรมการสาขาศึกษาศาสตร์ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย(สสอท.). (หน้า 706-717). 10-11 กุมภาพันธ์ 2561 ณ โรงแรมชาโต เดอเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา.

