

**แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์**
**The Guidelines For Driving Of Professional Learning Community
Of School Under Nakhon Sawan Municipality**

วริศรา แก้วสุขศรี
Warisara Kaewsuksri
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Nakhon Sawan Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ และ 2) หาแนวทางการขับเคลื่อนชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับปัญหาสูงที่สุด คือ ด้าน วิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มี ระดับปัญหาต่ำที่สุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนอยู่ในระดับน้อย

2. แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร นครสวรรค์ พบว่า ควรดำเนินการในแต่ละด้านดังต่อไปนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม สถานศึกษาควรจัดประชุม ผู้บริหารและครูในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของการบริหารสถานศึกษา 2) ด้านทีมร่วมแรง ร่วมใจ ผู้บริหารและครูควรเปิดใจยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกิดเกียรติและเคารพในการแสดง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความเป็นผู้นำในการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ สถานศึกษาควรปรับปรุงอัตราค่าจ้างการทำงานให้พอดีกับปริมาณงาน 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความรัก ความสามัคคีและการอยู่ร่วมกัน และ 6) ด้านโครงสร้าง สนับสนุนชุมชน ผู้บริหารควรกำหนดโครงสร้างการทำงานของครู ตามความถนัดและความสามารถในการ ทำงานร่วมกัน

คำสำคัญ : ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์

Abstract

The purpose of this research were to 1) Study the problem of professional learning community of school under Nakhon Sawan Municipality and 2) Finding guidelines for driving of professional learning community of school under Nakhon Sawan Municipality. The research findings were as follow:

1. The problem of professional learning community of school under Nakhon Sawan Municipality in overall are at moderate level ($\bar{X}$ =2.56, S.D.=0.98). To consider each

aspect, it was found that the most problematic level was shared vision, followed by the shared leadership, and lowest problematic level was supportive structure.

2. The guidelines for driving of professional learning community of school under Nakhon Sawan Municipality should proceed in each aspect as follows 1) shared vision, educational institutions should hold meetings with administrators and teachers to set visions, missions, and goals of school administration 2) collaborative teamwork, administrators and teachers should be open-minded, accepting individual differences, respecting and respecting each other's opinions 3) shared leadership, administrators should encourage teachers to take leadership in developing teaching and learning that emphasizes student achievement 4) professional learning and development, educational institutions should improve their workforce to fit the workload 5) organizational culture, educational institutions should organize activities that show love, unity and coexistence and 6) supportive structure, administrators should structure the work of teachers according to their aptitude and ability to work together.

Keywords : Professional learning community, School under Nakhon Sawan Municipality

บทนำ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจ เกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ โดยอธิบายว่าการอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็นองค์กร นั้นน่าจะเหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียน มีความเป็นชุมชนมากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็นองค์กรกับชุมชน มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ ความเป็นองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมามีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ชุมชนจะใช้สิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการเรียนรูของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ องค์กรยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมายและมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนมและเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้ และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชนนั้น คือ การพัฒนาการเรียนรูของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560: 34)

มีการศึกษาและการวิจัยหลายโรงเรียนภายในประเทศและต่างประเทศที่ ดำเนินการในรูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าเกิดผลดีทั้งผู้เรียนและครูสอน ดังเช่น ผลการวิจัยของ Hord ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้าน วิชาชีพและ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจาก โรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพและถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติ ให้บรรลุพันธกิจ อย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกรู้ว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการ โดยรวมของนักเรียน ถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น ตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบ ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ลดอัตราการลาหยุดงาน น้อยลง ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้อง เลื่อน หรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชา วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด (Hord. 1997: 89)

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาที่ดำเนินภายใต้กรอบของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แม้ว่าโดยภาพรวมลักษณะองค์กรทางการศึกษา และหลักการทางการ บริหารการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติ จะยึดถือหลักการบริหารแบบดั้งเดิมอยู่ แต่ก็มีหลายส่วนที่ ชี้ให้เห็นว่า ได้มีทิศทางของการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับที่มีอธิบายไว้ในเชิงทฤษฎี คือ จากทฤษฎีที่คนดั้งเดิมสู่ทฤษฎีในทัศนะสมัยใหม่ หรือกล่าวอีกในหนึ่งได้ว่าได้มีการนำเอาทฤษฎีทัศนะ สมัยใหม่มาใช้เพื่อเป็นทิศทางในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรทางการศึกษาและการบริหาร การศึกษาของไทย เช่น หลักการกระจายอำนาจ รวมทั้งหลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (กัญญา โพธิ์วัฒน์. 2560: 20) ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของทุกฝ่ายใน องค์กรเหล่านั้น คุณค่าของการใช้ทีมในการบริหารองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะพบว่าทีมที่มี ประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายในการทำงานทั้งในเชิงผลผลิต และบริการ หรือประโยชน์ในด้านเจตคติกัน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิก รวมทั้ง ประโยชน์ในด้านพฤติกรรมการทำงานอยู่ในทีมต่อไป (ภิญโญ มนุสศิลป์. 2561: 27)

ปัจจุบัน การจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์นั้น มีการนำ ขั้นตอนและกระบวนการของการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้หลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพนักเรียนรู้ให้มีผลการเรียนที่ดี โดยวัดจากผลการ เรียนที่ดีขึ้น รวมไปถึงผลการสอบ NT และ O-net ที่สูงขึ้น อีกทั้งยังมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของ ผู้บริหาร ครู ในด้านวิชาชีพ ผลงาน วิจัยฐานะ โดยมุ่งประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่การพัฒนา ศักยภาพของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ยังไม่ประสบความสำเร็จตามกระบวนการชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งไม่ได้มีขั้นตอนหรือรูปแบบการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมและยังไม่ชัดเจน ครูยัง ขาดความเข้าใจในกระบวนการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารและครูยังขาดการมี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน อีกทั้งครูยังมีการะงานที่ นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมาก จึงส่งผลการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ยังไม่ประสบผลสำเร็จ (สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์. 2565: 15)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ และหาแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสวรรค์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้มีเป้าหมายในการวางแผนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสวรรค์
2. เพื่อหาแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนของการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 9 แห่ง จำนวน 334 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 9 แห่ง จำนวน 181 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ปัญหาการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสวรรค์ ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน เป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาปัญหาการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ถึงผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ จัดส่งสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง 9 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ระหว่างวันที่ 7 – 10 กรกฎาคม 2566
3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่กำหนด
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถาม การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Best (1981: 178; อ้างถึงใน วิราวรรณ เพ็ชรนาว่า. 2563: 51)

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ เป็นแบบบันทึกลงความคิดเห็นพิจารณาตรวจสอบใน 2 ลักษณะ คือ

1. ร่างแนวทางที่ผู้วิจัยนำเสนอ หากเหมาะสมให้พิจารณาว่า คงเดิม
2. ร่างแนวทางที่ผู้วิจัยนำเสนอ หากไม่เหมาะสม ให้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในร่างเพื่อการปรับปรุงต่อไป

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการวิธีการสนทนากลุ่ม
2. กำหนดกรอบในการจัดทำกรสนทนากลุ่ม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม
3. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากแบบสอบถาม โดยนำปัญหาการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ที่สูงที่สุด 3 อันดับแรกมาร่างแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

4. นำร่างแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

5. นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุง และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อจัดทำสารสนเทศในกลุ่มต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนในการเก็บ และรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงผู้เชี่ยวชาญ 7 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประชุมเพื่อสนทนากลุ่ม

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คน เพื่อเชิญประชุมการสนทนากลุ่ม

3. จัดประชุมเพื่อสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คน

4. ผู้วิจัยนำแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ไปบันทึกการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คน เพื่อบันทึกข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 27 กรกฎาคม 2566 เวลา 14.00 – 15.00 น. ณ ห้องผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา สำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์

5. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เป็นแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการสนทนากลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์และหาแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ 2 ประการ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัญหาการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับปัญหาสูงที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.77$, $S.D.=0.99$) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.58$, $S.D.=1.05$) และด้านที่มีระดับปัญหาต่ำที่สุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.46$, $S.D.=1.05$) ตามลำดับ โดยมีผลสรุปแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.77$, $S.D.=0.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับปัญหาสูงที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.85$, $S.D.=0.96$) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูมองเห็นภาพของความสำเร็จในอนาคตเกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.82$, $S.D.=1.17$) และข้อที่มีระดับปัญหาต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและครูมีอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.70$, $S.D.=1.15$)

1.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.54$, $S.D.=1.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับปัญหาสูงที่สุด คือ การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการทำงาน

อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.66$, S.D.=1.08) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.65$, S.D.=1.21) และข้อที่มีระดับปัญหาค่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมมือกันอย่างเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.39$, S.D.= 1.14)

1.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.58$, S.D.=1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับปัญหาสูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.65$, S.D.=1.13) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการดำเนินงาน การตัดสินใจ การประเมินผล อย่างทั่วถึง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.62$, S.D.=1.17) และข้อที่มีระดับปัญหาค่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบต่อการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.51$, S.D.=1.09)

1.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.49$, S.D.=1.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับปัญหาสูงที่สุด คือ ครูมีการปฏิบัติงานที่ตรงกับภาระงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.73$, S.D.=1.26) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.51$, S.D.=1.18) และข้อที่มีระดับปัญหาค่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.33$, S.D.=1.14)

1.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.52$, S.D.=1.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับปัญหาสูงที่สุด คือ ผู้บริหารและครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของการทำงานอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.64$, S.D.=1.30) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูอยู่ร่วมกันอย่างช่วยเหลือ เกื้อกูล ปรารถนาดีต่อกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.55$, S.D.=1.15) และข้อที่มีระดับปัญหาค่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและครูมีความเคารพซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.41$, S.D.=1.16)

1.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.46$, S.D.=1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับปัญหาสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำเนินงานตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.51$, S.D.=0.99) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความคล่องตัวในการจัดการและการทำงาน โดยเน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.49$, S.D.=1.08) และข้อที่มีระดับปัญหา ค่ำที่สุด คือ มีการจัดทำปฏิทิน กำกับ ติดตามการดำเนินงานสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.34$, S.D.=1.11)

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ในภาพรวม

ข้อ	การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับปัญหา			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	2.77	0.99	ปานกลาง	1
2	ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	2.54	1.05	ปานกลาง	3
3	ด้านภาวะผู้นำร่วม	2.58	1.05	ปานกลาง	2
4	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	2.49	1.06	น้อย	5
5	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	2.52	1.11	ปานกลาง	4
6	ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	2.46	1.05	น้อย	6
	รวมเฉลี่ย	2.56	0.98	ปานกลาง	

2. แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม สถานศึกษาจัดประชุมผู้บริหารและครูในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของการบริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย หลากหลายช่องทาง โดยให้ครูทุกระดับ แสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ รับฟังความคิดเห็นของครูอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของสถานศึกษา จัดประชุม เรื่อง การกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับในสถานศึกษาเป็นประจำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาของการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา

2.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรเปิดใจยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกียรติและเคารพในการแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารกันอย่างจริงจัง ตรงไปตรงมาผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และสร้างนวัตกรรมการสอนอยู่เสมอ สร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูแต่ละบุคคลในการดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งมีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งให้คำแนะนำ เสริมแรงการทำงาน ด้วยการกล่าวคำชมเชยเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย และให้กำลังใจอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาของการดำเนินงาน ให้ครูได้แสดง ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาปรับปรุงและพัฒนาเป็นแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือเป็นผู้นำในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะ การเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าแสดงออกให้แก่ครูอยู่เสมอ จัดอบรมให้แก่ครูเพื่อปลูกจิตสำนึก การเคารพและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้ครูผลัดเปลี่ยนกัน

เป็นผู้นำในแต่ละงานหรือโครงการ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง มีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมาย ความรับผิดชอบในการบริหารงานอย่างชัดเจน จัดให้มีการประชุมวางแผนก่อนการดำเนินงานทุกครั้งผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ สถานศึกษาปรับปรุงโครงสร้างบุคลากรหรืออัตราค่าจ้างการทำงานให้พอดีกับปริมาณงาน เพื่อลดภาระการทำงานของครู และเพิ่มชั่วโมงการสอนนักเรียนมากยิ่งขึ้น มีการจัดโครงสร้างการทำงานให้ชัดเจน และจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน เพื่อแบ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบงาน ให้ครูได้ปฏิบัติงาน ตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูมีโอกาสสังเกตการณ์การสอน การเรียนรู้ร่วมกันของเพื่อนครู พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การสอนใหม่ ๆ ทั้งด้านความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง การเรียนของนักเรียน และการปฏิบัติงานของครู กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของการสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน และนำผลการสะท้อนมาพัฒนาเป็นแบบแผนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม นิเทศ ผลการจัดการเรียนการสอนเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งสนับสนุน และให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย เมื่องานประสบความสำเร็จ

2.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความรัก ความสามัคคีและการอยู่ร่วมกัน จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง เอื้อต่อการทำงาน มีความเป็นพี่เป็นน้องมากกว่าการเป็นหัวหน้าและลูกน้อง สร้างความจริงใจ และให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน วางข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันอย่างชัดเจน ด้วยความเข้าใจและความเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู และยกย่องชมเชย เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ

2.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างการทำงานของครูตามความถนัดและความสามารถในการทำงานร่วมกัน จัดทำฐานข้อมูลของครู เกี่ยวกับบุคลิกทางการศึกษาและความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถวางแผนการจัดโครงสร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดตั้งความร่วมมือระหว่างเครือข่ายสถานศึกษาในการจัดสรรปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำเนินงานตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันจัดสรรปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำเนินงาน ตามบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม สร้างทีมการทำงานโดยใช้ขั้นตอนของกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัญหาการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะ ผู้นำร่วม ด้านการ

เรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ การจัดการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บำรุงป้อม นาทราย (2564) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเกี่ยวกับปัญหาการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์

2. แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม คือ สถานศึกษาควรจัดประชุมผู้บริหารและครูในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของการบริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย หลากหลายช่องทาง โดยให้ครูทุกระดับแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ รับฟังความคิดเห็นของครูอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่างๆ ของสถานศึกษา จัดประชุม เรื่อง การกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับในสถานศึกษาเป็นประจำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาของการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมตา จงมีสุข (2564) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้บริหารและครู ควรจัดประชุมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และควรจัดประชุมเพื่อกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาอยู่เสมอ

2.2 แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเปิดใจยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกียรติและเคารพในการแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารกันอย่างจริงจัง ตรงไปตรงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และสร้างนวัตกรรมการสอนอยู่เสมอ สร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูแต่ละบุคคลในการดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งมีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งให้คำแนะนำ เสริมแรงการทำงาน ด้วยการกล่าวคำชมเชยเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย และให้กำลังใจอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาของการดำเนินงาน ให้ครูได้แสดง ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาปรับปรุงและพัฒนาเป็นแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวกร รัตติโชติ (2561) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการแสวงหาความรู้

ใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมการสอนอยู่เสมอ สร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูแต่ละบุคคลในการดำเนินงาน และการจัดการเรียนการสอน

2.3 แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร นครสวรรค์ ด้านภาวะผู้นำร่วม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือเป็น ผู้นำในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สถานศึกษา จัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ทักษะ การเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าแสดงออกให้แก่ครูอยู่เสมอ พร้อมทั้งจัดอบรมให้แก่ครูเพื่อปลูกจิตสำนึก การเคารพและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้ครูผลัดเปลี่ยนกัน เป็นผู้นำในแต่ละงานหรือโครงการ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานใหม่ ที่ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง มีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมาย ความรับผิดชอบในการบริหารงานอย่าง ชัดเจน จัดให้มีการประชุมวางแผนก่อนการดำเนินงานทุกครั้งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของจากรุวรรณ แดงมา (2561) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ควรส่งเสริมให้ครูมีความเป็นผู้นำในการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและควรส่งเสริมทักษะการเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้า แสดงออกให้แก่ครูอยู่เสมอ

2.4 แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร นครสวรรค์ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ คือ สถานศึกษาปรับปรุงโครงสร้างบุคลากรหรือ อัตรากำลังการทำงานให้พอดีกับปริมาณงานเพื่อลดภาระการทำงานของครูและเพิ่มชั่วโมงการสอนนักเรียน มากยิ่งขึ้น มีการจัดโครงสร้างการทำงานให้ชัดเจนและจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน เพื่อแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบงานให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจัด ให้ครูมีโอกาสสังเกตการณ์การสอนการเรียนรู้ร่วมกันของเพื่อนครู พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การสอนใหม่ ๆ ทั้งด้านความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการเรียนของนักเรียนและการปฏิบัติงานของ ครู กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของการสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน และนำผลการสะท้อนมาพัฒนาเป็น แบบแผนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ จัดการเรียนการสอนร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม นิเทศผลการจัดการเรียนการสอน เป็นรายบุคคล พร้อมทั้งสนับสนุน และให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยเมื่องานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ อมตา จงมีสุข (2564) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้บริหารควร ปรับปรุงอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อลดภาระการทำงานของครูและเพิ่มชั่วโมงการสอน นักเรียนมากยิ่งขึ้นและควรมอบหมายงานเพื่อแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ให้ครูได้ปฏิบัติงาน ตามความ ถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล

2.5 แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร นครสวรรค์ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความรัก ความสามัคคีและการอยู่ ร่วมกัน จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองเอื้อต่อการทำงาน มีความเป็นพี่เป็นน้องมากกว่าการเป็นหัวหน้า และลูกน้อง สร้างความจริงใจ และให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน วางข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันอย่างชัดเจน ด้วยความเข้าใจและความเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดี

ยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู และยกย่องชมเชยเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวกร รัตติโชติ (2561) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีและการอยู่ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน และควรร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

2.6 แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างการทำงานของครูตามความถนัดและความสามารถในการทำงานร่วมกัน จัดทำฐานข้อมูลของครูเกี่ยวกับบุคลิก ทางการศึกษาและความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถวางแผนการจัดโครงสร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดตั้งความร่วมมือระหว่างเครือข่ายสถานศึกษาในการจัดสรรปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำเนินงานตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม สนับสนุนเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันจัดสรรปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำเนินงาน ตามบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม สร้างทีมการทำงานโดยใช้ขั้นตอนของกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิราวรรณ เพ็ชรนาว่า (2563) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างเครือข่ายสถานศึกษาในการจัดสรรปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำเนินงานตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม และควรสนับสนุนเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สถานศึกษาควรจัดประชุมผู้บริหารและครูในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของการบริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรเปิดใจยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกียรติและเคารพในการแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารกันอย่างจริงจัง ตรงไปตรงมา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือเป็นผู้นำในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1.4 สถานศึกษาควรปรับปรุงโครงสร้างบุคลากรหรืออัตรากำลังการทำงานให้พอดีกับปริมาณงาน เพื่อลดภาระการทำงานของครู และเพิ่มชั่วโมงการสอนนักเรียนมากยิ่งขึ้น

1.5 สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความรัก ความสามัคคีและการอยู่ร่วมกัน จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดโครงสร้างการทำงานของครูตามความถนัดและความสามารถในการทำงานร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรทำการศึกษาการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์
- 2.2 ควรทำการศึกษาการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมการสอนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์
- 2.3 ควรทำการศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์
- 2.4 ควรทำการศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างบุคลากรให้พอดีกับปริมาณงานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์
- 2.5 ควรทำการศึกษาการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์
- 2.6 ควรทำการศึกษาการกำหนดโครงสร้างการทำงานของครูตามความถนัดและความสามารถในการทำงานร่วมกันโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ทิพย์เนตร. (2561). การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญญา โพธิ์วัฒน์. (2560). พฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา. สุรินทร์: สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- จารุวรรณ แดงมา. (2561). สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี: วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี.
- นภาพิจิตร ดุสดี. (2563). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านคลาวด์เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครู. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 11(3): 163-172.
- บำรุง ป้องนาทราย. (2564). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์. วารสารชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู, 1(1): 45-60.
- ภิญโญ มนุศิศิลป์. (2561). ปัจจัยการพัฒนาระบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิราวรรณ เพ็ชรนา. (2563). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิวกร รัตติโชติ. (2561). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ. (2564). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพระดับโรงเรียนเพื่อส่งเสริมประสบการณ์ของครู ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 36(1): 160-173.

- สิรภพ บุญยืน. (2560). แนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์. (2564). รายงานประจำปี 2564. นครสวรรค์: เทศบาลนครนครสวรรค์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”สู่สถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อมตา จงมีสุข. (2564). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 12(1): 81-91.
- Hord, S.M. (1997). Professional learning communities: communities of continuous inquiry and improvement. Southwest Educational Development Laboratory, Texas: Austin