



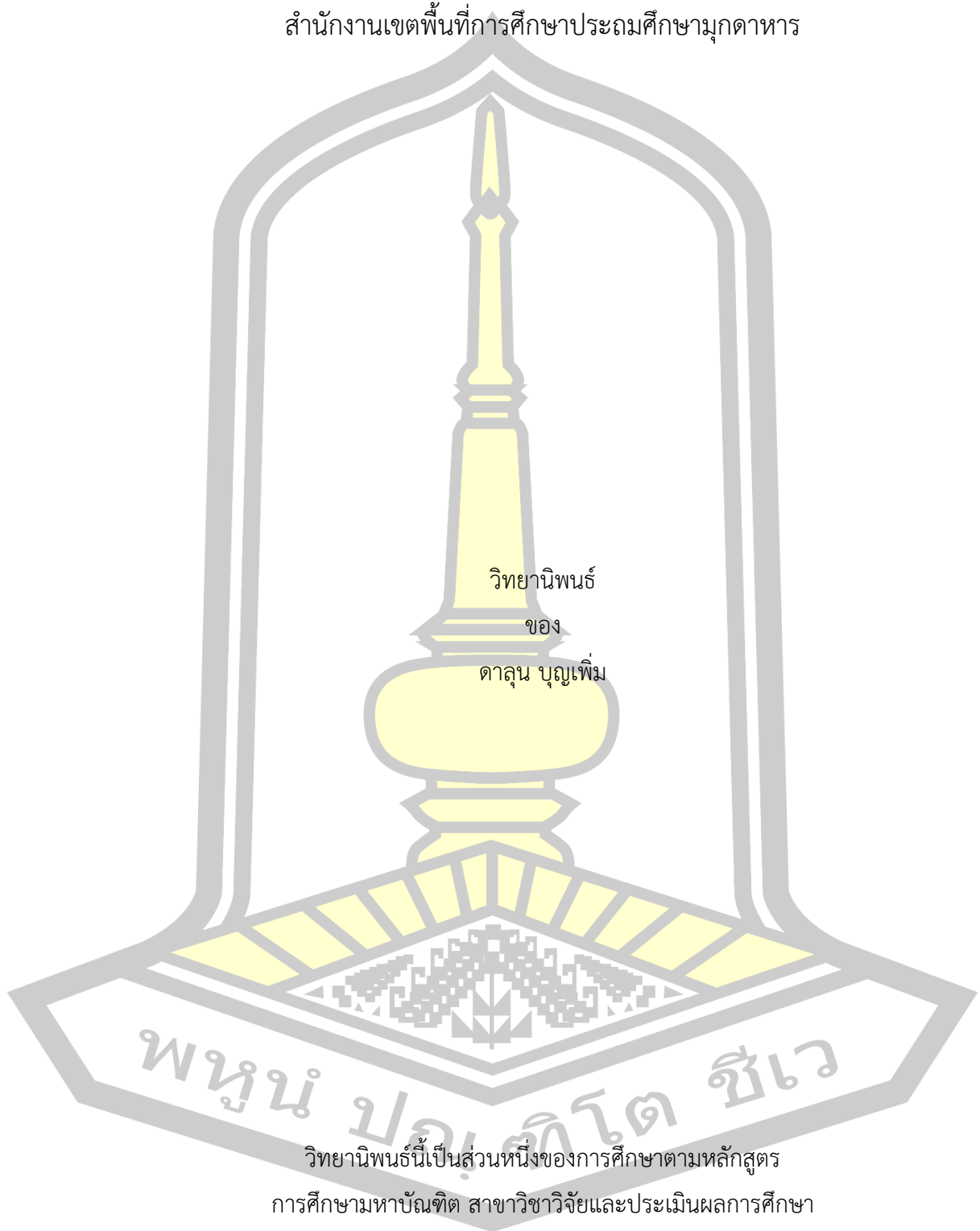
การพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

วิทยานิพนธ์
ของ
ดาลุน บุญเพิ่ม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาชีพวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ปีการศึกษา 2560

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร



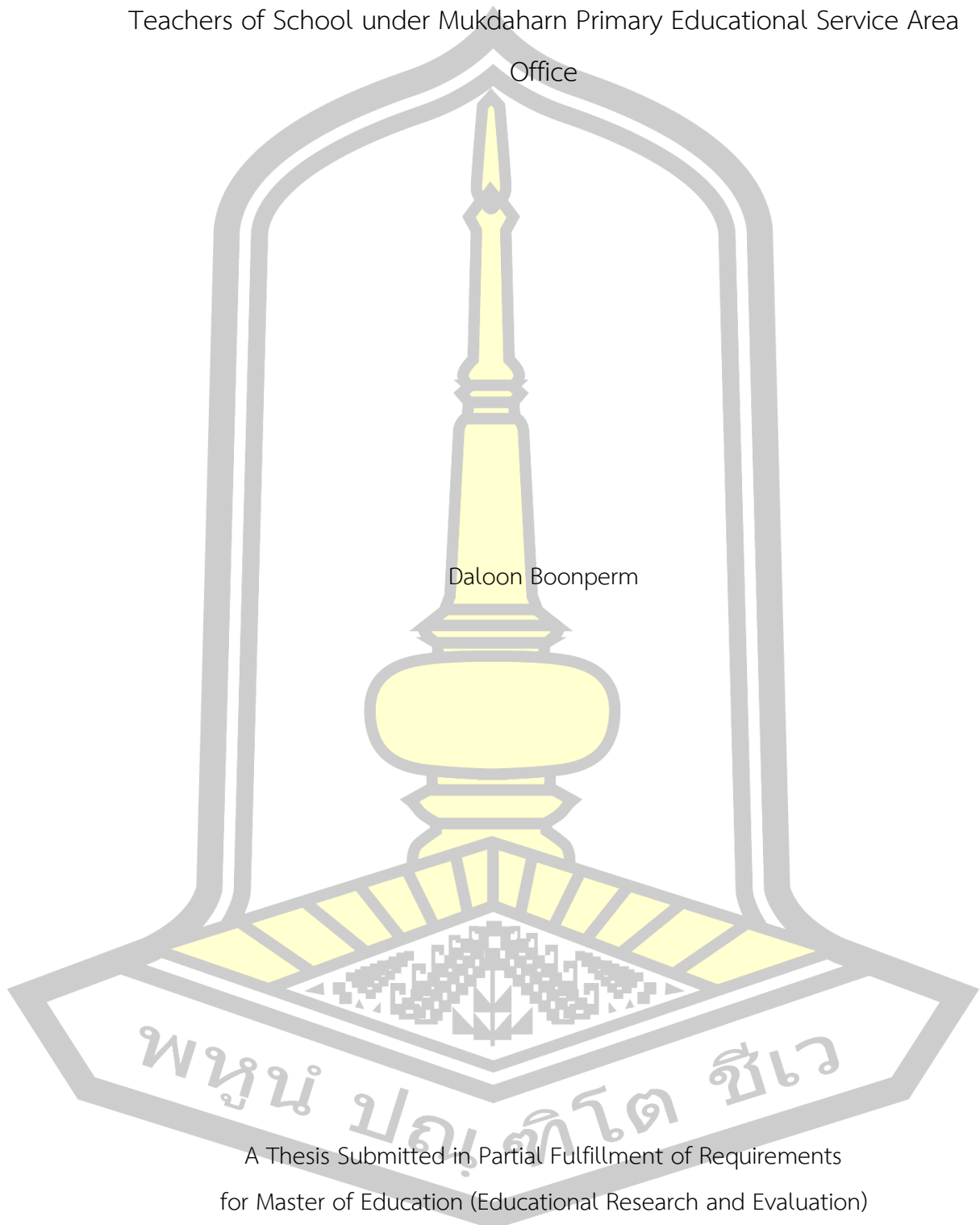
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Developing Indicators of Promotion of Professional Learning Community for
Teachers of School under Mukdaharn Primary Educational Service Area

Office

Daloon Boonperm



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Research and Evaluation)

Academic Year 2017

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนาง ดาลุน บุญเพิ่ม แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย และประเมินผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. สุนันท์ สีพาย)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. สมบัติ ท้ายเรือคำ)

กรรมการ

(ผศ. ดร. อรุณช ศรีสะอาด)

กรรมการ

(ผศ. ดร. ญาณภัทร สีหะมงคล)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(ผศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วัน.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร		
ผู้วิจัย	ดาลุน บุญเพิ่ม		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ ท้ายเรือคำ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	วิจัยและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีการศึกษา	2560

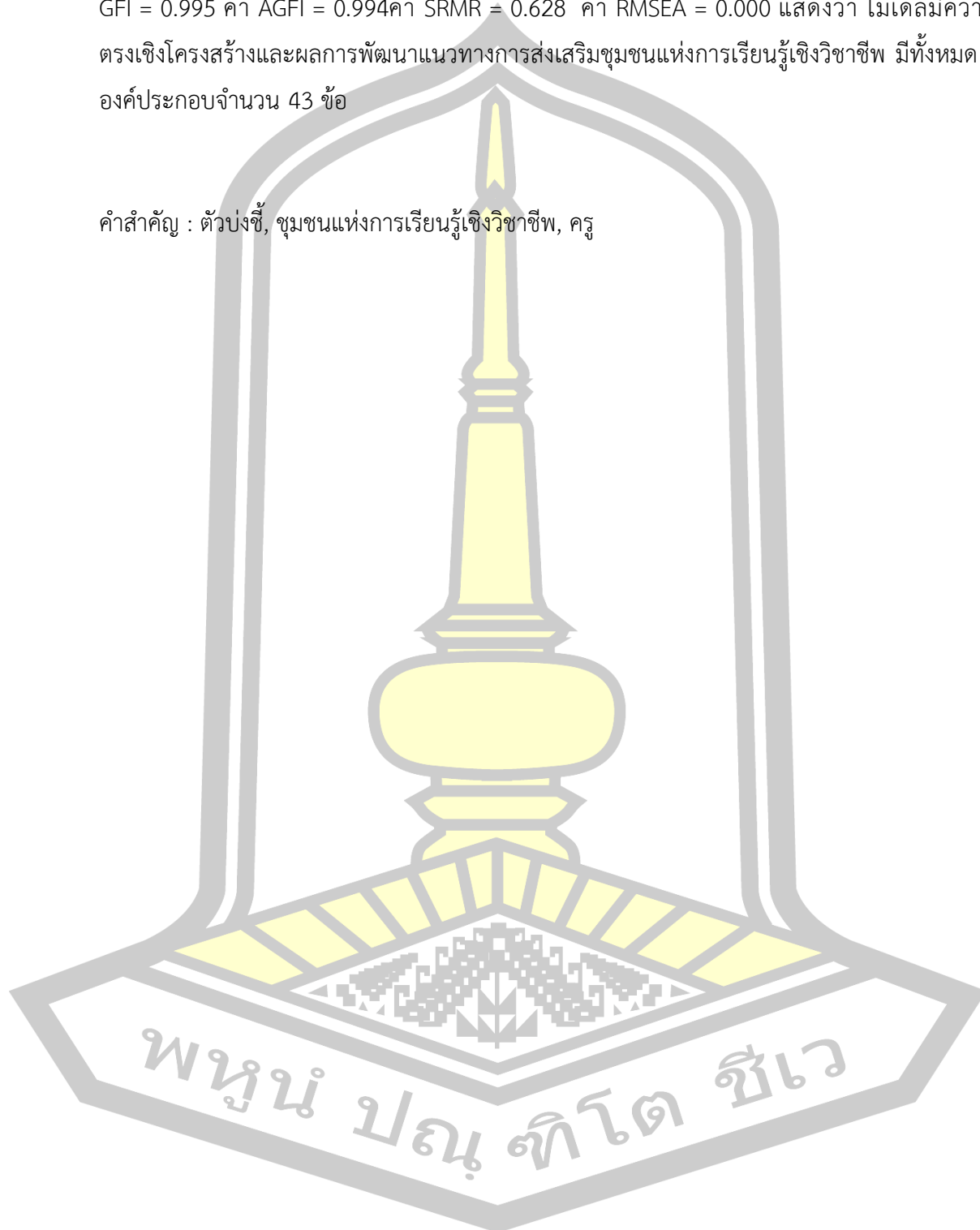
บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ของครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มที่ 2 ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ(Exploratory Factor Analysis : EFA) จำนวน 550 คน และใช้ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) จำนวน 1,100 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือ 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) เท่ากับ 0.60 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.44 ถึง 0.84 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทั้ง 6 ด้าน 53 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.44 ถึง 0.57 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.437 ถึง 0.574 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยคือ ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการตรวจสอบและประเมินผล ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .574, .517, 480, .474 และ .437 ตามลำดับ มีดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 150.34 ค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 1.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1319 ค่า GFI = 0.995 ค่า AGFI = 0.994 ค่า SRMR = 0.628 ค่า RMSEA = 0.000 แสดงว่า โมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้างและผลการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบจำนวน 43 ข้อ

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้, ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ, ครู



TITLE	Developing Indicators of Promotion of Professional Learning Community for Teachers of School under Mukdaharn Primary Educational Service Area Office		
AUTHOR	Daloon Boonperm		
ADVISORS	Associate Professor Sombat Thairueakham		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Research and Evaluation
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2017

ABSTRACT

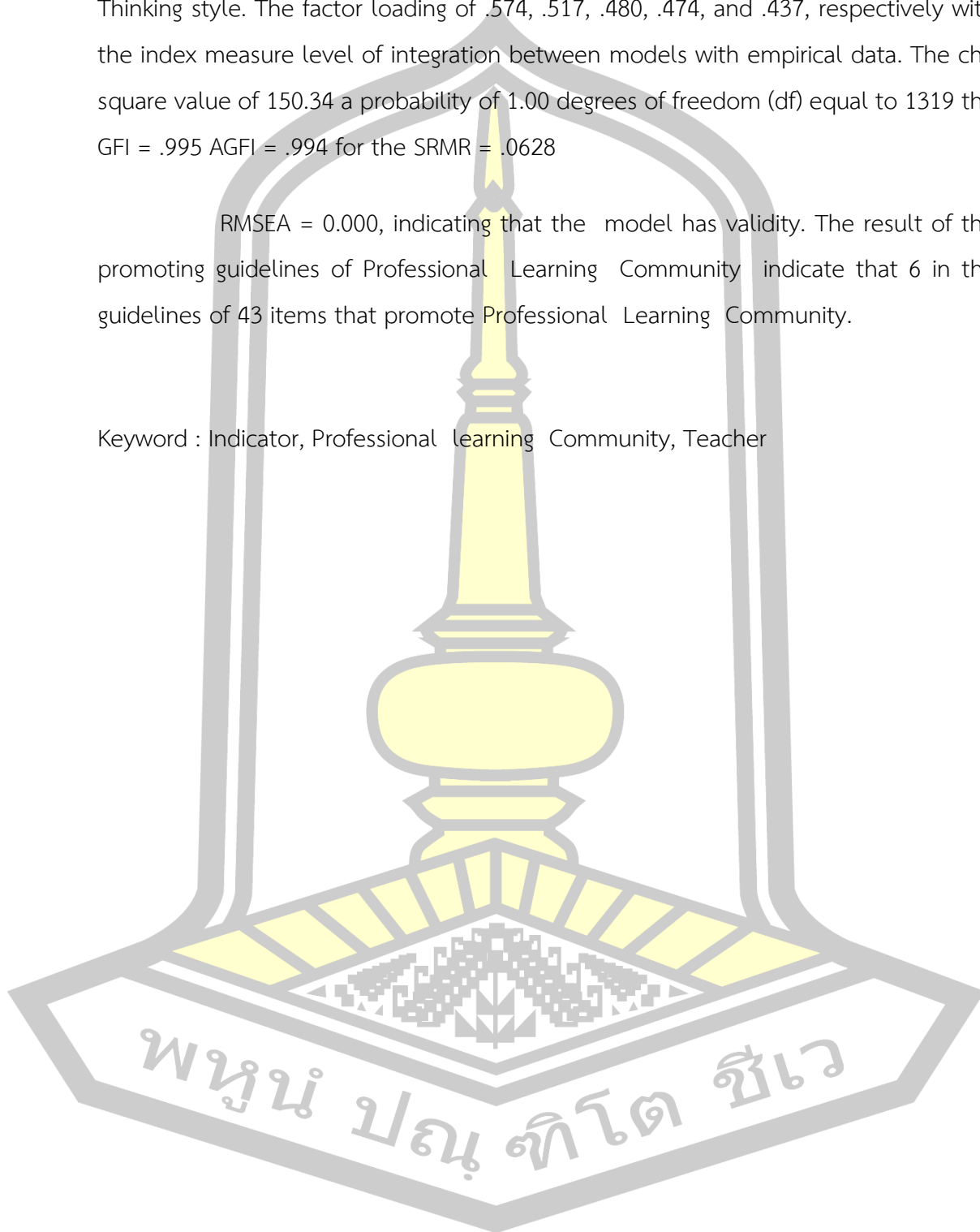
The purposes of this research were to : 1) to develop indicators to Professional Learning Community for Teachers. 2) to develop of guidelines to promote Professional Learning Community for Teachers of School. The samples were divided into 3 groups : group1 are 5 experts by purposive sampling, group2 are the teachers under Mukdaharn Primary Educational Service Area Office. Used in the Exploratory Factor Analysis: EFA 550 people and Used in the Confirmatory Factor Analysis: CFA 1100 people random by Stratified Random Sampling. Group 3 are 9 experts that who support and promote Professional Learning Community. The research instruments were: 1) a Semi – structured Interview form 2) the Questionnaire form to promote Professional Learning Community for teachers in Mukdaharn Primary Educational Service Area Office. The content validity (IOC) is 0.60 to 1.00; the discriminative power is 0.42 to 1.00, the reliability is 0.98 for data analysis by basic statistical analysis Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis(CFA) using a computer program.

The findings indicated that analysis model elements the promoting indicators of Professional Learning Community and 6 in the 53 indicators were positive, with values ranging from 0.437 to 0.574 with a statistical significance level .01. The factor loading is sorted descending by the weight of the sort from high to low is to

provide Values and Vision, Assessment, Support, Teamwork, Self development and Thinking style. The factor loading of .574, .517, .480, .474, and .437, respectively with the index measure level of integration between models with empirical data. The chi-square value of 150.34 a probability of 1.00 degrees of freedom (df) equal to 1319 the GFI = .995 AGFI = .994 for the SRMR = .0628

RMSEA = 0.000, indicating that the model has validity. The result of the promoting guidelines of Professional Learning Community indicate that 6 in the guidelines of 43 items that promote Professional Learning Community.

Keyword : Indicator, Professional learning Community, Teacher



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีพาย ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรนุช ศรีสะอาด กรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ ดร.ญาณภัทร สีหะมงคล กรรมการสอบ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.คันธทรัพย์ ชมพูพาทย์ อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ดร.พรเพ็ญ ฤทธิสัน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผอ.วิทยา วังคะฮาด ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านจิ้ว อำเภอหนองสูง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ครูสาคร พิมพ์ทา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านชมสะอาด อำเภอเมยวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ครูสุทิตา ชัยปัดดา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำพอก 1 อำเภอหนองสูง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยและให้ คำแนะนำอย่างดียิ่งซึ่งเป็นส่วนสำคัญทำให้งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อฮัก คนชื่อ คุณยายละไม ท้ายเรือคำ และ ขอขอบคุณ คุณพนมพร บุญเพิ่ม ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบุพการีและบูรพาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ผู้วิจัยเป็นคนดีมีคุณธรรมตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

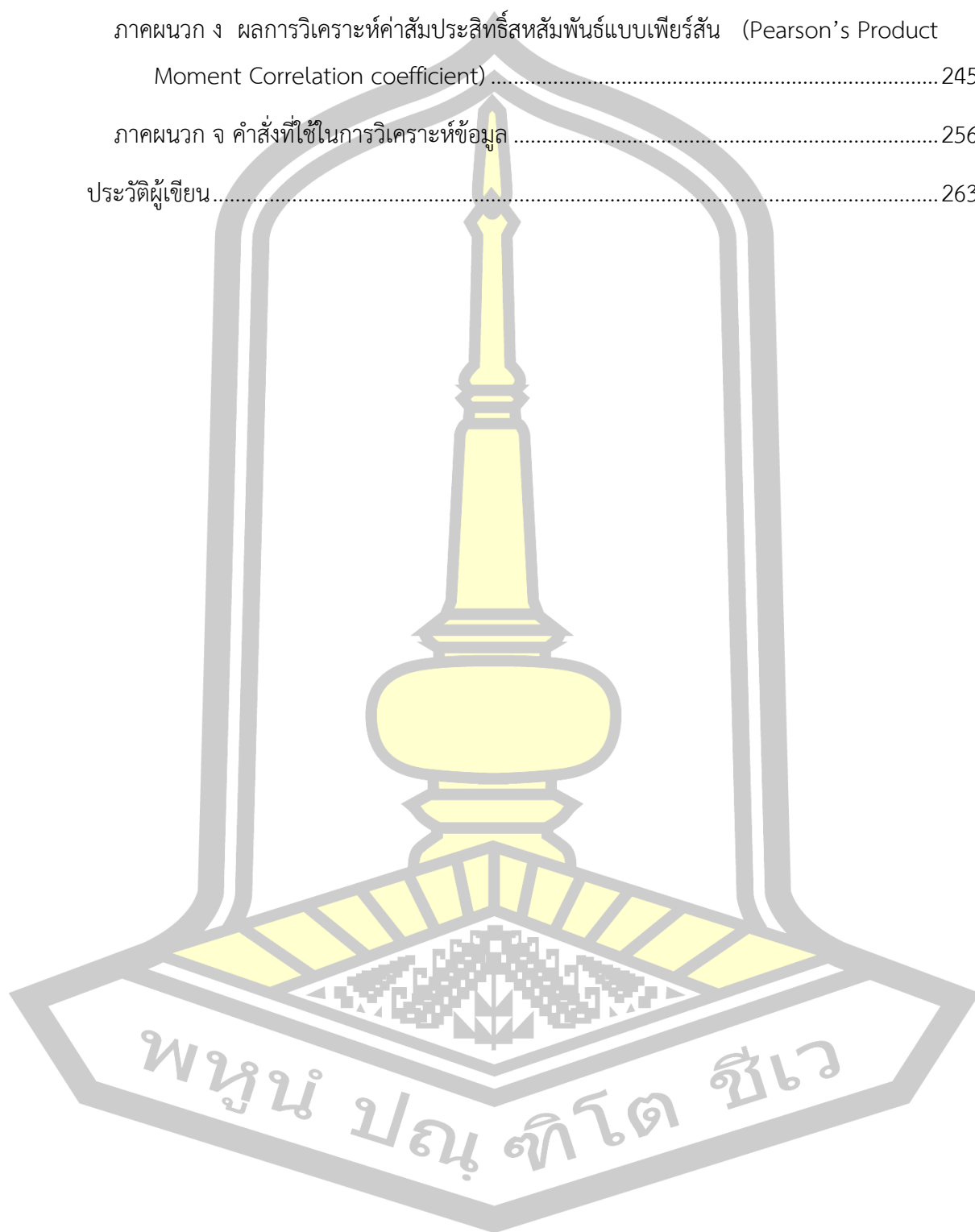
ดาลุน บุญเพิ่ม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพประกอบ.....	ต
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	31
แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	80
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้.....	83
การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้.....	92
การวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	99
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	103
งานวิจัยในประเทศ.....	103

งานวิจัยต่างประเทศ.....	111
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	117
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	117
ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	128
ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	135
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	136
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	136
การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	137
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	138
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	142
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	142
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวบ่งชี้.....	143
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ.....	153
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	170
ตอนที่ 4 ผลการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	194
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	204
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	204
สรุปผล.....	204
อภิปรายผล.....	208
ข้อเสนอแนะ.....	212
บรรณานุกรม.....	214
ภาคผนวก.....	223
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	224
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	238

ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	242
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation coefficient).....	245
ภาคผนวก จ คำสั่งที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	256
ประวัติผู้เขียน.....	263



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตาราง 1 แสดงคุณลักษณะ 10 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ	12
ตาราง 2 การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	23
ตาราง 3 วิเคราะห์ องค์ประกอบการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้/ชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	68
ตาราง 4 สังเคราะห์ องค์ประกอบ การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้/ชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	73
ตาราง 5 โรงเรียนและจำนวนครูที่ได้จากการสุ่มของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน	119
ตาราง 6 โรงเรียน และจำนวนครูที่ได้จากการสุ่มของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน	123
ตาราง 7 สรุปผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้.....	153
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวบ่งชี้	154
ตาราง 9 ค่า Communality(h^2) ของตัวบ่งชี้.....	158
ตาราง 10 ผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้.....	159
ตาราง 11 การหมุนแกนองค์ประกอบ (Rotation)	161
ตาราง 12 องค์ประกอบที่ 1 ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม.....	164
ตาราง 13 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการตรวจสอบและประเมินผล.....	165
ตาราง 14 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล	166
ตาราง 15 องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	167
ตาราง 16 องค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนาตนเอง.....	168
ตาราง 17 องค์ประกอบที่ 6 ด้านพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ.....	168
ตาราง 18 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการพัฒนา ตัวบ่งชี้การส่งเสริม.....	170

ตาราง 19	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโค้ง และค่าความเบ้ ของตัวบ่งชี้.....	171
ตาราง 20	ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	176
ตาราง 21	ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการตรวจสอบและประเมินผล.....	178
ตาราง 22	ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการการสนับสนุนและให้รางวัล.....	180
ตาราง 23	ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการเรียนรู้เป็นทีม	182
ตาราง 24	ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการพัฒนาตนเอง	184
ตาราง 25	ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ	186
ตาราง 26	ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง.....	188
ตาราง 27	ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง.....	192
ตาราง 28	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) ค่าอำนาจจำแนกและ ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามการพัฒนาตัวบ่งชี้ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพของครู	239
ตาราง 29	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	246



สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบและการเชื่อมโยงระบบ	55
ภาพประกอบ 2 กระบวนการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้	56
ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยวัลลภ คำพาย.....	64
ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	116
ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการวิจัย.....	127
ภาพประกอบ 6 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	177
ภาพประกอบ 7 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านการตรวจสอบและประเมินผล (Assessment)	179
ภาพประกอบ 8 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านการสนับสนุนและให้รางวัล	181
ภาพประกอบ 9 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการเรียนรู้เป็นทีม (Teamwork) ..	183
ภาพประกอบ 10 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านการพัฒนาตนเอง	185
ภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านการพัฒนารูปแบบการคิด	187
ภาพประกอบ 12 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองตัวบ่งชี้การส่งเสริม	193

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงมีการแข่งขันตลอดเวลาส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตอย่างกว้างขวางทั้งด้านความเจริญก้าวหน้าของความรู้ด้านเทคโนโลยีการคมนาคม การสื่อสารการเงินการค้าและการเมืองระหว่างประเทศซึ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้ ส่งผลกระทบต่อสังคมเศรษฐกิจวัฒนธรรมการปกครองซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมากดังนั้นการพัฒนาประเทศให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ยุคปัจจุบันสิ่งสำคัญคือการจัดการศึกษาเพราะการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์ ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คน ได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิตนับตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิตประกอบอาชีพได้ อย่างมีความสุขรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและถือเป็นการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (พูนทรัพย์ โยธา, 2554 : 2)

ประเทศไทยได้มีการจัดการปฏิรูปการศึกษาหรือปฏิรูปการเรียนรู้โดยมีพระราชบัญญัติ การศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) เป็นกฎหมายการศึกษาและ ประกอบกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555-2559) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ที่จะให้ประเทศไทยพัฒนาคุณภาพคนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกันและนำสู่สังคมแห่ง ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน (wisdom and learning society) ด้วยการ เสริมสร้างทักษะทั้งการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตคิดเป็นทำเป็นการสังเคราะห์ความรู้สั่งสมและ ต่อยอดสู่นวัตกรรมความรู้การฝึกฝนจนเกิดความคิดสร้างสรรค์การเปิดใจกว้างพร้อมรับทุก ความคิดเห็นและการปลูกฝังคุณธรรมรวมทั้งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางครอบครัวชุมชนและสังคม ให้มั่นคงและเอื้อต่อการพัฒนาคนอย่างสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ในอนาคตนำมาซึ่งการปฏิรูปการศึกษานำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรูปแบบกระบวนการ จัดการเรียนการสอนการบริหารจัดการและระบบสนับสนุนต่าง ๆ ไม่ว่าจะด้านงบประมาณอุปกรณ์ เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่สำคัญคือการเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสังคมใหม่ (ปองทิพย์ เทพอารีย์, 2557 : 1)

การปฏิรูปการศึกษาหรือการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของระบบการศึกษาไทยจึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพของประชาชนทั้งประเทศเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจสังคมไทยให้เจริญรุ่งเรืองให้ทัดเทียมกับประเทศอื่นได้ การปฏิรูปการศึกษาในรอบแรกมีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 แต่การปฏิรูปการศึกษาในรอบแรกทำไม่สำเร็จทำให้ต้องมีการปฏิรูปการศึกษารอบสองได้มีการประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ปรับระบบการศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษาตัวชี้วัดนักเรียนจะจบได้ต้องผ่านตัวชี้วัดทุกมาตรฐาน โดยกำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (2552-2561) มุ่งพัฒนาไป 4 ด้าน ได้แก่ด้านคุณภาพคนไทยให้เป็นผู้ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตด้านคุณภาพครูให้เป็นผู้ที่สามารถเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าสามารถดึงดูดคนเก่งคนดีมีใจรักมาเข้าในวิชาชีพครูโดยการปฏิรูปการศึกษา วิชาชีพครูให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นมีการฝึกอบรมวิชาชีพครูเพิ่มเติมในระยะสั้นเพื่อให้ผู้มีความรู้ในสาขาวิชาอื่น ๆ เข้ามารับการฝึกอบรมรวมทั้งจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนแบบเดียวกับภาคธุรกิจเอกชนเพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนที่มีคุณภาพมีความรู้เข้ามาเป็นครูมากขึ้นด้านคุณภาพการศึกษาและแหล่งเรียนรู้จัดให้มีคุณภาพทั้งในระบบโรงเรียนระบบนอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยและด้านคุณภาพการบริหารจัดการมุ่งเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตการศึกษาและสถานศึกษาโดยให้สถานศึกษามีความเป็นนิติบุคคลมีอิสระในการบริหารรวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชนภาคเอกชนและทุกภาคส่วนโดยจัดตั้งคณะกรรมการเขตการศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีคนที่มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่ดูแลตรวจสอบฝ่ายบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 13-32)

การที่จะให้ผู้เรียนบรรลุถึงการเรียนเพื่อรอบรู้และสำเร็จในการเรียนมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการสอนของครูด้วยเนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดระบบการเรียนการสอนครูที่มีคุณภาพในการสอนจะทำให้เด็กเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีดังนั้นพฤติกรรมการสอนของครูจึงเป็นตัวกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้เป็นอย่างดีดังที่มี กล่าวว่าการพฤติกรรมการสอนในห้องเรียนเป็นสิ่งสำคัญยิ่งถ้าครูเอาใจใส่และคอยควบคุมพฤติกรรมการสอนของตนให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนดไว้แล้วย่อมจะทำให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้การสอนเป็นกระบวนการชักนำให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้การที่จะบรรลุความต้องการของหลักสูตรได้มากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอนหรือตัวผู้สอนที่จะต้องมามีวิธีสอนที่หลากหลายและเลือกใช้ให้เหมาะสมตามความแตกต่างของผู้เรียนดังนั้นครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนการสอนครูผู้สอนจะเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆ บรรลุความมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ซึ่งการที่ครูจะสามารถจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครู

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างสรรค์ให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้
 ที่เข้มแข็งคือการทำให้ทุกคนในชุมชนรู้จักเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดีจึงสามารถยกระดับ
 ผลสำเร็จของชุมชนให้สูงขึ้นทั้งนี้ในกระบวนการพัฒนาทีมงานให้เป็นที่ทีมงานชั้นยอดจนสามารถ
 ร่วมสร้างและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ได้นั้นสมาชิกแต่ละคนของทีมจะได้รับ
 การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้นและจากการมีโอกาส
 ทำงานร่วมกันเช่นนี้ทำให้สมาชิกของทีมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันพร้อมไปกับการเรียนรู้วิธี
 ทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้จึง
 เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาด้วยเชื่อมั่นว่าการแก้ไข
 ปัญหาในสังคมจะต้องอาศัยวิถีชีวิตที่มีลักษณะสร้างสรรค์ (Innovative) และมีจินตนาการ
 (Imaginative) ส่งเสริมให้สังคมไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการคิดค้นสร้างสรรค์กระบวนการ
 เรียนรู้ใหม่ที่จะเป็นเครื่องมือพัฒนามนุษย์อย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้บรรลุปัญญาความคิดความงาม
 มิตรภาพและสันติภาพ ครูเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งต่อการศึกษาซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาในภาพรวม
 ครูจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่ควรได้รับการดูแลได้รับขวัญกำลังใจอันทรงปรเมณสมรรถนะการ
 พัฒนาบุคลากรครูทำให้การปฏิรูปการศึกษาหรือการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของระบบการศึกษา
 ไทยประสบผลสำเร็จเป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของประชาชนทั้งประเทศได้ตามเจตจำนงและทำให้
 ผู้ที่เข้ามาในวิชาชีพนี้เป็นคนที่ดีและเป็นคนเก่งที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอมีความรัก
 ในวิชาชีพและเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” เป็นรูปแบบหนึ่งในการ
 พัฒนาบุคลากรให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานจากวัฒนธรรมการทำงานของครูแบบโดดเดี่ยว
 มาเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยมีพันธกิจและความมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ต่อการเรียนรู้ต่อครูและ
 นักเรียนทุกคนก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบใหม่ในยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงให้เป็น
 สังคมแห่งความรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือเป็นฐานในการปรับตัว
 กระทรวงศึกษาธิการ มีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพให้กับครูและ
 ผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งแนวคิดของการอบรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพคือ การนำ
 คนมาอยู่รวมกันเกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมจนกระทั่งเกิดการสะท้อน
 ความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็แนวทางพัฒนาอย่างไรก็ตามเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครู
 และไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมากจนกระทั่งครูไม่มีเวลา
 สอนเด็กในชั้นเรียน จึงจะกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ใหม่
 ที่จะประกาศใช้ นอกจากนี้การอบรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพถือเป็นการพัฒนาบุคลากร
 โดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) อย่างแท้จริงแทนที่จะสั่งการจากส่วนบนลงมาซึ่งสิ่งสำคัญ
 ที่สุดของการอบรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ที่การเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือผู้เข้าอบรม

ต้องรู้ว่าวันนี้ได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้อะไรบ้างและจะอย่างไรให้ความรู้จากการอบรมส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของเด็ก (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2560 : บรรยาย)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีความหมายตรงกับเหตุการณ์ว่า “เกิดการรวมตัวรวมใจรวมพลังร่วมมือกันในการช่วยเหลือแนะนำให้กำลังใจกันของครูผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดผลดีมีคุณภาพในยุคศตวรรษที่ 21 :Teachers, administrators, teacher educators, and communities seeking advice and motivation for restructuring schools for the 21st century would be welladvised to consult this work." (Sergiovanni,1994) การนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อศัษย์ยุค Thailand 4.0 นี้ถือว่าเป็นก้าวแรกของโรงเรียนส่วนใหญ่ในประเทศไทยที่ต้องขับเคลื่อนนโยบายเหล่านี้ไปพร้อม ๆ กันมีความเข้าใจอย่างชัดเจนและมั่นใจ (นิตยา หล้าทูนธีรกุล, 2560 : ไม่มีเลขหน้า)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยชี้ให้เห็นว่าเพื่อให้มีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูจึงต้องการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ของครูในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครให้มีประสิทธิภาพ โดยการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ทั้งวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณประกอบกัน โดยได้ตัวบ่งชี้การวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในด้านการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพใช้เทคนิคการสัมภาษณ์สร้างตัวบ่งชี้การวิเคราะห์เชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบว่าตัวบ่งชี้ใดประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง ผลการศึกษาทำให้ทราบองค์ประกอบของตัวบ่งชี้การส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พร้อมทั้งแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมและพัฒนาครูต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการวิจัยพัฒนาแนวทางการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้สำหรับครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ดังนี้

1. ได้ตัวบ่งชี้การส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร
2. ได้แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูผู้สอน ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. ได้แนวทางการพัฒนาการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และสามารถนำตัวบ่งชี้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร นำไปเป็นกรอบการพัฒนาครู ติดตามประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายในการขับเคลื่อนยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1. การสร้างตัวบ่งชี้

กลุ่มเป้าหมาย

เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและด้านการสอน จำนวน 5 คนที่มีประสบการณ์สอนและทำงานตั้งแต่ 5-10 ปีขึ้นไป ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้จากการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. การพัฒนาและการยืนยันตัวบ่งชี้

2.1 ประชากร

ประชากร เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหารจำนวน 2,108 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มตัวอย่างที่ 1 เป็นกลุ่มครูผู้สอนที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) จำนวน 550 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ 2 เป็นกลุ่มครูผู้สอนที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) จำนวน 1,100 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

กลุ่มเป้าหมาย

เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจำนวน 9 คน มีประสบการณ์สอนและการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปีขึ้นไป ในด้านการสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพหมายถึงการรวมกลุ่มกันของครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างทีมให้เกิดการทำงานร่วมกัน และเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ มีเป้าหมายชัดเจน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความรู้และความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันคือนักเรียน
2. ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกสภาพการณ์หรือ สภาวะอย่างใดอย่างหนึ่งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ซึ่งสารสนเทศดังกล่าวอยู่ในรูปของค่าที่สังเกตได้ด้วยตัวเลข ข้อความ องค์ประกอบ ตัวแปร หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง เป็นการนำตัวแปร หรือ ปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงใดช่วงหนึ่งไปสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าซึ่งสามารถที่จะชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์การดำเนินงานที่ต้องการศึกษาเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้
3. ตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง สภาพการณ์ หรือ พฤติการณ์ ที่ส่งเสริม ให้ครูมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
4. โมเดลการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง แบบจำลองที่แสดง โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรแฝง และตัวแปรที่สังเกตได้ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้ แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
5. แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง การหาวิธีการกระตุ้น หรือสนับสนุนให้ครูมารวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเกี่ยวกับการแก้ปัญหา หรือพัฒนาผู้เรียน ร่วมกัน โดยครูควรได้รับการส่งเสริมในด้านค่านิยมและการมีส่วนร่วม ด้านการตรวจสอบและ ประเมินผลด้านสนับสนุนและให้รางวัลด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการ พัฒนารูปแบบการคิด

5.1 ด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึงการที่ครูในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมาย หรือวิสัยทัศน์และสร้างเจตคติที่ดีต่อจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยมีการสื่อสาร หาข้อสรุปร่วมกันอย่างเปิดเผย ภายใต้บรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่ม การสร้างแรงบันดาลใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน

5.2 ด้านการตรวจสอบและประเมินผลหมายถึงการที่โรงเรียนมีการนิเทศ กำกับการทำงานของครู ทบทวนผลการปฏิบัติงานติดตามและแก้ไขข้อจำกัดในการทำงาน มีการประเมินผล และแจ้งความก้าวหน้าให้บุคลากรทราบ

5.3 ด้านสนับสนุนและให้รางวัล หมายถึง การที่โรงเรียนกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ให้กำลังใจ ยอมรับนับถือต่อครู ให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

5.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การที่โรงเรียนมีการมอบหมายงานในรูปแบบคณะทำงาน หรือเป็นกลุ่ม โดยครูทำงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5.5 ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่โรงเรียน สร้างความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ตนเองให้ครู สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอตามความสนใจอย่างเหมาะสม แนะนำช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่น ที่จะร่วมมือกันเพื่อครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

5.6 ด้านการพัฒนาแบบการคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่โรงเรียน สร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างความเชื่อมั่น ให้ครูสามารถระดมความคิดเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และนำแนวคิดสู่การปฏิบัติอย่างทุ่มเทและเอาใจใส่



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการพัฒนาแนวทางการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด เชิงทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 1.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 1.2 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 1.3 แนวคิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 1.4 โครงสร้างแห่งการเรียนรู้
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 2.1 รูปแบบและกระบวนการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 2.2 แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 2.2.1 ด้านค่านิยม และการมีวิสัยทัศน์ร่วม
 - 2.2.2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
 - 2.2.3 ด้านการพัฒนาารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ
 - 2.2.4 ด้านการสร้างเงื่อนไขเกื้อกูล การให้รางวัล
 - 2.2.5 ด้านการตรวจสอบและประเมินผล
3. แนวคิด เชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้
 - 3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้
 - 3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1. ความหมายของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

คำว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนักการศึกษาบางคนมองว่าเป็นการปฏิบัติในชั้นเรียนเพิ่มเติมเข้ากับชุมชนโดยใช้ทรัพยากรในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อวัตถุประสงค์และมนุษย์บางคนเสนอให้โรงเรียนใช้บุคลากรในชุมชนเพื่อขยายหลักสูตรและการเรียนรู้ของนักเรียนและอีกหลายคนมองว่าหมายถึงการให้นักเรียนครูและผู้บริหารเอาใจใส่กับการเรียนรู้

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะรวมถึงความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้มากมาย เช่น

Senge P. (1990 : 8) ให้ความหมายของ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” ไว้ว่าเป็นองค์กรที่กลุ่มบุคคลแสดงความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่บังเกิดผลที่เป็นที่ต้องการอย่างแท้จริงของบุคลากรและขององค์การโดยสมาชิกมีอิสระในการคิดการทำงานและการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่

Astuto T.A., et al. (1993 : 8) ให้ความหมายของ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” ในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นความร่วมมือกันของผู้บริหารและครูผู้สอนในการแสวงหาและเรียนรู้ร่วมกันและลงมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับวิชาชีพและเป้าหมายสูงสุดคือผลประโยชน์ที่จะเกิดกับนักเรียน

DuFour R. (2004 : 6) ให้ความหมายคำว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” ไว้ว่าเป็นการรวมตัวของบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติภารกิจหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน (School culture)

Hord H.M. (2008 : 8) ได้ให้ความหมายคำว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional learning community)” มีความหมายในตัวเองหมายถึงโรงเรียนที่ดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุนครูและผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นและเข้มข้นมากขึ้นทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กันเกิดการทดสอบแนวความคิดเกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมายและแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ ๆ ซึ่งกันและกันเมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เอง (ทั้งจากหนังสือบทความหรือวิดีโอ) ถือว่าเป็นแหล่งความรู้และความคิดใหม่ ๆ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกันเพื่อจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัวก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

Baccellieri P. (2010 : 47) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไว้ว่าเป็นการรวมกลุ่มกันของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างทีมให้เกิดการทำงานร่วมกันการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนทัศนคติให้แตกต่างจากการทำงานในรูปแบบเดิมเพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนพัฒนาและแก้ไขปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

วิจารณ์ พานิช (2555 : 21) ให้คำอธิบายไว้ว่าเป็นการรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนคณะกรรมการโรงเรียนผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่องมีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ

ภาวิณี ทุงไธสง (2560 : 64) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพหมายถึงผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ในการทำงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนมีภาวะผู้นำครูที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความรู้และความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันคือผลประโยชน์ที่จะเกิดกับนักเรียน

จากแนวคิดที่กล่าวมาพอจะสรุปความหมายของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพคือการรวมกลุ่มกันของครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างทีมให้เกิดการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ มีเป้าหมายชัดเจน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความรู้และความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันคือนักเรียน

2. ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ในสหรัฐอเมริกาช่วงต้นศตวรรษที่ 20 เป็นการมุ่งเน้นให้โรงเรียนเป็นเหมือนชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นที่หลอมรวมวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือทั้งด้านเป้าประสงค์ขององค์กรและความร่วมมือต่าง ๆ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกล่าวว่าแนวคิดที่จะให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนั้นจะทำให้โรงเรียนเกิดการพึ่งตนเองและประยุกต์พัฒนาตนเองจากการสังเคราะห์แนวคิดที่ดีที่สุดและเมื่อโรงเรียนเปลี่ยนมาเป็นชุมชนวัฒนธรรมขององค์กรก็เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปองค์กรส่งผลต่อวิธีที่โรงเรียนเสาะหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ Parker (2003 : 529-543) ได้กล่าวว่า “โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วมกับงานด้านการศึกษา ซึ่งเกิดผลดีทั้งต่อบุคคลและกลุ่มคนโดยรวม” และ ย้ำว่า “โรงเรียนจะทำงานภายใต้เงื่อนไขสูงสุดและดีที่สุดในชุมชนใดชุมชนหนึ่ง” ซึ่งต่อมาคำอธิบายดังกล่าวทำให้เกิดการทำงานร่วมกันและกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในที่สุด

ในมุมมองของ Dewey J. (1990 : ไม่มีเลขหน้า) โรงเรียนคือชุมชนที่ “เพิ่งเริ่มก่อตั้ง” ซึ่งสามารถเติบโตได้ต่อไป Dewey มีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นสถาบันสังคมและการศึกษาก็เป็นกระบวนการพื้นฐานฐานของความก้าวหน้าและการปฏิรูปทางสังคมซึ่งแนวคิดนี้เป็นแนวคิดใหม่สำหรับนักการศึกษาก่อให้เกิดความท้าทายต่อประเพณีเดิม ๆ ที่ครูทำงานในห้องทำงานเพียงห้องเดียว Ella Flag Yung นักวิจัยร่วมกับ Dewey ได้ขยายแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเป็นชุมชนในสารนิพนธ์เรื่องความแปลกแยก (Isolation in the School) ว่าจำเป็นต้องมีแนวทางปรับปรุงการแยกกันทำงานในแต่ละระดับชั้นซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกคน (Smith et al., 2001 : 17-24) และยังคงกล่าวเพิ่มเติมว่า “ยังจำเป็นต้องมีความแตกต่างในความเป็นหนึ่งเดียวมากกว่าที่จะมีการบังคับให้เกิดการผสมผสานระหว่างระดับชั้นและบุคคล” ซึ่งความเป็นชุมชนเกิดขึ้นเพื่อให้มีแนวทางให้แต่ละบุคคลได้มีการเรียนรู้ไม่ใช่เพื่อสอนนักเรียนเพียงอย่างเดียว

อย่างไรก็ตามแนวปรัชญาเกี่ยวกับการทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนนี้ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างแพร่หลายจนถึงช่วงต้นปี 1970 ซึ่งนักการศึกษาต่างก็เริ่มเห็นความสำคัญของการเป็นชุมชนที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ทั้งนักเรียนและครู Graham S. & Harris K. R. (1989 : 353) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง cognitive learning ซึ่งเขาได้แบ่งให้นักเรียนเป็นหน่วยงานย่อย ๆ เรียกว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพซึ่งโรงเรียนแห่งนี้จะได้มีการวางแผนการศึกษาโดยคณะทีมงานของชุมชนครู โดยให้ความสำคัญกับนักเรียนมากกว่าให้ความสำคัญกับหลักสูตรนอกจากนี้ครูจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านการพัฒนาบุคลากรและการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันการเรียนรู้เป็น “ที่ที่เกิดความไว้วางใจและเกิดความร่วมมือกันมากกว่าเพื่อการแข่งขันกัน” ซึ่งแนวคิดนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของนักเรียนเพียงอย่างเดียวแต่ยังให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของครูอีกด้วยอย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ยากที่จะเปลี่ยนแปลงเนื่องจากยังมีประเพณีเดิม ๆ ที่แยกกันทำงานอยู่

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่พยายามศึกษาเปรียบเทียบลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั่วไปกับคุณลักษณะของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้กล่าวคือ

Marquardt M. J. (1996 : 591-609) ได้สรุปผลการวิจัยของศูนย์ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้แห่งสถาบัน MIT สหรัฐอเมริกาซึ่งระบุถึงคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการขององค์การที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้และสามารถประยุกต์เป็นคุณลักษณะเชิงยุทธศาสตร์แห่งการเรียนรู้ โดยได้เปรียบเทียบกันในแต่ละประเด็นไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงคุณลักษณะ 10 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ
(Ten major features of successful organizational learning)

คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั่วไป (Characteristics of learning organizations)	คุณลักษณะโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Characteristics of learning school)
<p>1. ต้องเผื่อระวังตรวจสอบ (Scanting imperatives)</p> <p>2. ค้นพบช่องว่างการปฏิบัติงาน (Performance gaps) กล่าวคือรู้จักใช้ช่องว่างของการปฏิบัติงานที่ค้นพบมาแล้วเปลี่ยนให้เป็นโอกาสที่จะเรียนรู้</p> <p>3. ให้ความสำคัญต่อเรื่องการวัดผล (Concern for measurement) ได้แก่การวัดผลปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการประกอบการด้านการตลาดและด้านความสามารถแข่งขันเป็นต้น</p> <p>4. มีจิตสำนึกเรื่องการทดลอง (Experiment mind sets) กล่าวคือถ้ามีการทดลองมากขึ้นเพียงไรองค์การก็ยิ่งเพิ่มการเรียนรู้มากขึ้นเพียงนั้น</p> <p>5. มีบรรยากาศที่เปิดเผย (Climate of openness) กล่าวคือการเผยแพร่ความรู้และการสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผย</p> <p>6. มีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Continuous education) ให้ความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong education)</p> <p>7. มีวิธีปฏิบัติงานที่หลากหลาย (Operational variety) ยึดความเชื่อที่ว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การสามารถทำได้หลายวิธี</p>	<p>1. พิจารณาถึงปัจจัยกดดันต่าง ๆ ที่มีต่อโรงเรียน</p> <p>2. สามารถระบุถึงประเด็นหรือด้านปัจจัยที่จำเป็นต้องปรับปรุงตัวอย่างเช่นด้านการเรียนการสอนของครูอาจารย์ด้านงานวางแผนหลักสูตรโดยรวมด้านบรรยากาศและสภาพ</p> <p>3. ต้องสามารถระบุได้ว่างานด้านใดที่ควรวัดและประเมินผลเช่นผลการสอนของครูและผลการเรียนของนักเรียนทั้งระบุได้ว่าจะนำผลการวัดประเมินไปใช้เพื่อการพัฒนาได้อย่างไรหรือถ้าจะวัดด้านมูลค่าเพิ่มจะทำได้อย่างไรเป็นต้น</p> <p>4. มีการกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการค้นคว้านวัตกรรมมีการทดลองอย่างหลากหลายเกิดขึ้น</p> <p>5. มีการแลกเปลี่ยนและให้สารสนเทศระหว่างกันผ่านการสื่อสารหลายทิศทางอย่างกว้างขวางและเปิดเผยทั่วทั้งโรงเรียน</p> <p>6. การพัฒนาโรงเรียนต้องยึดโปรแกรมการพัฒนาด้านวิชาชีพ (Professional development) ของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ</p> <p>7. มีการกระตุ้นให้มีวิธีการที่หลากหลายในการทำงานและการแก้ปัญหาของการปฏิบัติภารกิจทุกด้าน</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั่วไป (Characteristics of learning organizations)	คุณลักษณะโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Characteristics of learning school)
8. เปิดกว้างให้มีหลายช่องทางที่สามารถเสนอความคิดดี ๆ (Multiple advocates/champions) กล่าวคือทุกคนในองค์การสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อสู่การปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการต่าง ๆ	8. ดำเนินงานและการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงงานใด ๆ ยึดหลักการของการมีส่วนร่วมแบบกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ (Collegial culture)
9. การมีส่วนร่วมด้านภาวะผู้นำ (Involved leadership) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำได้มาจากความเห็นร่วมขององค์การ	9. ผู้นำให้ความมั่นใจได้ว่าทุกทัศนคติและมุมมองของทุกคนจะได้รับการนำไปสังเคราะห์และจัดทำเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
10. มีมุมมองกว้างเชิงระบบ (System perspective) กล่าวคือสร้างความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันระหว่างหน่วยงานย่อย ๆ ภายในอย่างเป็นระบบ	10. สร้างโอกาสให้หน่วยงานย่อยภายในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานแบบทีมงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกันอย่างแท้จริง

ส่วน Kaiser W.J. (2000 : 51-58) ได้สรุปว่าสถานศึกษาที่กำลังพัฒนาตัวเองเข้าสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการได้แก่

1. สามารถตอบสนองต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก
2. เชื่อว่าผู้ที่มีส่วนร่วมจะสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่โรงเรียนได้
3. ถือว่ากระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมมีความสำคัญมากกว่าผลผลิตที่เกิดจากวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. มีความพยายามที่จะล้มเลิกรูปแบบที่ยึดหลักความเหมือนกัน (Harmony model) เพราะเป็นแนวคิดเดิมที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) ซึ่งเน้นให้ทุกคนต้องปฏิบัติอยู่ในกรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด
5. ยึดหลักที่เน้นความสำคัญของข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และการต้องอาศัยซึ่งแสดงความคิดเห็นของตน
6. การมีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย (Open culture) ซึ่งทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน

7. รู้จักการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดโดยเชื่อว่าความผิดพลาดดังกล่าวช่วยสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

8. มีโครงสร้างองค์ประกอบแบบไม่รวมศูนย์ (Decentralized structure) เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง

9. ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติของครูจากการสอน (Teaching) ไปเป็นจุดเน้นที่การเรียนรู้ (Learning) แทนโดยเฉพะการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือจากการปฏิบัติกิจกรรมและจากแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน

10. โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

11. มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

12. มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายด้วยวิธีปฏิบัติและให้อิสระแก่ผู้สอนสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการอันหลากหลายได้เอง

3. แนวคิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

Sergiovanni T. (2000 : 57-75) ได้ให้มุมมองใหม่เกี่ยวกับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยอธิบายว่าการอุปมาที่เปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็นองค์กร” (Organization) นั้นน่าจะ ไม่เหมาะสมและถูกต้องที่เดียนักโดยเขาเห็นว่าควรเป็น “โรงเรียนเป็นชุมชน” (Community) จะมีความเหมาะสมมากกว่าดังเหตุผลที่เขาอธิบายไว้ในงานเขียนชื่อ Building Community in Schools ซึ่งเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแบบทางการ (Formal organization) ไปสู่ความเป็นชุมชน (Community) แทนโดย Sergiovanni เห็นว่า “ความเป็นชุมชน (Community) ” จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม (Values) แนวคิด (Ideas) และความผูกพัน (Commitments) ร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิกซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร (Organization) ” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับที่ลดหลั่นกันลงมา (Hierarchical relationships) มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบ และวัฒนธรรมของการใช้อำนาจ (Authority) เป็นหลักในขณะที่ “ชุมชน” ใช้อิทธิพล (Influence) ที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ (Professional relationships) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทย์สัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality culture) และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้นเช่นลดความเป็นกันเองต่อกันลง (Impersonal) มีความเป็นราชการ (Bureaucratic) มากขึ้นและถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิม (Maintain status quo) ของหน่วยงานไว้ดังนั้น Sergiovanni จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะ

แบบองค์การดังกล่าวแล้วก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกระหว่างบุคคลมีมากขึ้นมีกลไกที่บังคับควบคุมมากมายและมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลักแต่ทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมาก็คือสมาชิกมีการผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วมมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนมและเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน Sergioivanni ได้ให้ความสำคัญและถือเป็นจุดเน้นที่ต้องการให้โรงเรียนเปลี่ยนไปเป็น “ชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Purposeful communities) ” ที่มีคุณลักษณะของความเอื้ออาทร (Caring) มีการเรียนรู้ (Learning) มีความเป็นวิชาชีพ (Professional) มีความเป็นกัลยาณมิตร เชิงวิชาการหรือมีวิทยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality) มีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบ (Inquiring) และมีบรรยากาศเช่นนี้ครอบคลุมทั่วถึงทั้งโรงเรียนโดย Sergioivanni เชื่อว่าชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์จะเป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันกันด้วยอุดมการณ์ร่วม (Shared ideology) และมีระบบที่สถานหรือแนวทางปฏิบัติของตนเองที่ใช้เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนขึ้น ทั้งนี้การมีอุดมการณ์ร่วมกัน (รวมถึงมีวิสัยทัศน์ร่วม) จะช่วยผูกมัดให้ทุกคนรวมกันเป็นชุมชน และให้การช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการต้องดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน

ความเชื่อของ Sergioivanni เกี่ยวกับโรงเรียนเป็นชุมชนนั้นมีแนวคิดที่เป็นจุดเน้นคือ ยึดถือเรื่อง “คุณงามความดี (Virtue) ” เป็นหลักการสำคัญเขาเชื่อว่าคนส่วนมากมักมองวิชาชีพชั้นสูง (Professionalism) จากฐานของการใช้ความรู้ที่สามารถลงสู่การปฏิบัติได้จริงเขายังเชื่อว่าโดยปกติแล้วผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีแนวโน้มในการยอมรับว่าบทบาทของตนคือการให้บริการแก่ลูกค้า (Service to clients) ซึ่งความสัมพันธ์แบบผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพกับลูกค้าซึ่งความเชื่อในลักษณะเช่นนี้ทำให้ขาดความเป็นกันเองความเท่าเทียมต่อกันโดยที่ฝ่ายหนึ่งต้องอาศัยหรือต้องขึ้นอยู่กับอีกฝ่ายหนึ่ง (Dependency) การมีค่านิยมในลักษณะเช่นนี้จึงขัดแย้งกับค่านิยมของการสร้างความเป็นชุมชนกล่าวคือคุณงามความดีมาจากพันธะผูกพันต่อค่านิยมร่วมของบุคคลแล้วพัฒนามาเป็นอุดมการณ์แห่งวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไปโดยมีพันธะผูกพันที่จะ 1) ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น 2) การประพฤติและปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง 3) ต้องไม่ใช่ประพฤติและปฏิบัติเพื่อตนเองเท่านั้นแต่ที่ทำนั้นก็เพื่อรักษาคุณงามความดีนั้นด้วยและ 4) ผูกพันต่อจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร (Ethic of caring) ซึ่งจะขอกกล่าวในแต่ละประเด็นดังนี้

1. ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะพบว่า “อุดมการณ์แห่งวิชาชีพ (Professional ideal) ” ช่วยให้เกิดหลักเกณฑ์พื้นฐานของการสร้างชุมชนของการสร้างชุมชนแห่งวิชาชีพขึ้นกล่าวคือ ถ้าทั้งคณะครูผู้สอนและผู้บริหารต่างร่วมกันยึดมั่นต่อพันธะผูกพันที่ต้องแสดงพฤติกรรมแบบอย่างที่ดี

แล้วคนเหล่านี้จะต้องสนใจและกระตือรือร้นต่องานวิจัยตลอดจนทฤษฎีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิธีสอนทั้งนี้มิใช่เพียงแค่มุ่งพัฒนาเทคนิควิธีสอนใหม่เฉพาะงานส่วนตนแต่ต้องช่วยทำให้ทุกคนที่เป็นชุมชนโดยรวมร่วมกันพัฒนาปรับปรุงวิธีสอนและการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นไปด้วยความหวังใจต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยรวมหมายความว่าครูผู้สอนจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนด้านเทคนิควิธีการสอนระหว่างกันอย่างเปิดเผยจะเห็นภาพที่มีครูแวะเวียนไปเยี่ยมเยียนเพื่อสังเกตการสอนของครูในอีกชั้นเรียนหนึ่งได้อย่างสะดวกใจตลอดจนมีการเชิญครูคนอื่นที่เชี่ยวชาญด้านเทคนิควิธีสอนแบบใหม่ มาสาธิตการสอนให้ครูอื่น ๆ ได้ชมซึ่ง Louis K.S. & Kruse S.D. (1995 : 23-42) มองปรากฏการณ์ดังกล่าวว่าเป็นวิธีการที่ช่วยลดความรู้สึกลดเดี่ยวในการสอนของครูให้น้อยลงและเกิดมีความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบของกลุ่มที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งโรงเรียน

2. ส่วนการมีค่านิยมที่ประพฤติกปฏิบัติโดยยึด “ค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง” นั้นหมายถึงการมุ่งไปสู่การให้บริการโดย Sergiovanni T. (2000 :57-75) มีความเห็นว่าถ้าชุมชนที่ยึดความสำคัญของงานให้บริการแก่นักเรียนแก่ผู้ปกครองตลอดจนชุมชนรอบโรงเรียนได้ครบถ้วนแล้วก็แสดงว่าโรงเรียนนั้นสามารถยกระดับวิชาชีพของตนได้สูงขึ้นจนถึงระดับสามารถเป็น “ผู้คอยให้บริการดูแลหรือ Stewardship” ซึ่งมีหลักการสำคัญคือยึดการทำประโยชน์เพื่อคนอื่นเหนือประโยชน์ส่วนตน (Service above self)

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นชุมชนที่ “สืบเสาะค้นหาในสิ่งที่ถูกต้องดีงามยิ่งขึ้น” ซึ่งหมายความว่าสมาชิกของชุมชนจะทำการใคร่ครวญตรวจสอบวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อดูว่าวัฒนธรรมอะไรบ้างที่ส่งเสริมให้วิสัยทัศน์บรรลุผลและได้มากน้อยแค่ไหนเพียงไรส่วนคำว่า “สืบเสาะค้นหาหรือ Inquiry” หมายความว่าภารกิจทุกด้านที่โรงเรียนดำเนินการอยู่นั้นจะต้องได้รับการดูแลตรวจสอบอย่างละเอียดเพื่อการปรับปรุงแก้ไขจนเชื่อได้ว่าภารกิจแต่ละด้านเหล่านี้เป็นไปเพื่อความดีงามของส่วนรวมและสามารถสนองตอบต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้ด้วยในสถานศึกษาที่เป็น “โรงเรียนที่มุ่งการสืบเสาะค้นหา (Inquiring school) ” จะมุ่งพัฒนาเป้าหมายให้สูงขึ้นตลอดเวลาเมื่อเทียบกับปัจจุบันอีกทั้งบรรดาสมาชิกของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียจะมีโอกาสได้ร่วมกันพิจารณาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ควรส่งเสริมเพื่อช่วยให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิผลมากขึ้นเช่นช่วยระบุถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรในประเด็นใดบ้างและจะทำให้บรรลุผลได้อย่างไร หรือช่วยหาผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาช่วยเหลือเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงยิ่งขึ้นเป็นต้นมีการเน้นสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดร่วมกันขึ้นเองมากกว่าการใช้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้โดยหน่วยงานภายนอกชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนั้น

4. คุณลักษณะที่สำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพตามทัศนะของ Sergiovanni T. ก็คือ “การมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร (Ethic of caring) ” โดยโรงเรียนต้องกลายเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทร (Caring communities) ที่ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลาย

แสดงออกถึงความห่วงใยต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่นโดยเฉพาะต่อบรรดานักเรียนเป็นหลักซึ่ง การแสดงออกถึงความเอื้ออาทรเช่นนี้บ่งบอกถึงการมีค่านิยมร่วมกันที่สะท้อนออกมาในเชิงปฏิบัติต่าง ๆ และจากค่านิยมร่วมเหล่านี้ก่อให้เกิด “พลังอำนาจเชิงคุณธรรม (Moral authority) ” ขึ้นในโรงเรียน ได้ต่อไปในที่สุดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพย่อยแห่งการเรียนรู้ในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาของตนให้เป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้” นั้นผู้นำสถานศึกษาสามารถจัดทำได้เป็น 3 ระดับโดยแต่ละระดับซึ่งมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพย่อย (Learning community) ได้แก่ระดับ นักเรียนระดับวิชาชีพ (Professional) และระดับชุมชน (Community) กล่าวคือ

ระดับที่ 1 ระดับนักเรียน (Student level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน (Meaning making) นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญคือทักษะ การเรียนรู้วิธีการเรียน (Skill of learning how to learn) และทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหา ของวิชาที่กำลังศึกษา (Acquiring of knowledge of content skills) นักเรียนสามารถทำการ เรียนรู้อย่างแท้จริง (Authentic learning) ได้ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายของการเป็นนักเรียนเชิงรุก (Active learners) และการเป็นนักตั้งปัญหา (Problem seekers) และการเป็นนักแก้ปัญหา (Problem solvers) ที่มีประสิทธิผลในที่สุดกล่าวโดยสรุปความสำคัญของการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพของนักเรียนในสถานศึกษาก็เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยผ่าน กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และการสร้างความหมาย (Meaning making) จากสิ่งที่เรียนนั่นเอง

ระดับที่ 2 เป็นระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional level) ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้สอนและผู้บริหารโดยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในระดับที่สองจะมีลักษณะเด่นตรงที่มีการ จัดตั้งสิ่งที่เรียกว่า “ชุมชนแห่งวิชาชีพหรือ Professional Community” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักการแห่งวิชาชีพของตนไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอน และด้านทักษะภาวะผู้นำโดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าการวิเคราะห์ไตร่ตรอง (Reflection) การใช้วิธี เสวนา (Dialogue) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่แต่ละคนมีต่อกันกลับคืนมาเป็นต้น ในการที่จะบรรลุความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้นทุกคนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่อง นโยบาย (Policies) การปฏิบัติต่าง ๆ (Practices) และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ เสียใหม่ โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ก็เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่าง มีประสิทธิผลอีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน วิชาชีพของครูผู้สอนและผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้นมีบรรยากาศและ

สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่ายทั้งผู้บริหารครูผู้สอนนักเรียนและผู้ปกครอง โดยจะกล่าวละเอียดเป็นการเฉพาะในส่วนที่ 2 ต่อไป

ระดับที่ 3 เป็นระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning community level) ที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครองสมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชนโดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาช่วยสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลตามเป้าหมายกล่าวคือผู้ปกครองนักเรียนผู้อาวุโสในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชน และโรงเรียนกล่าวคือผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้าน ของนักเรียนรวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ บุตรหลานของตนผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตน แก่โรงเรียนและชุมชนของตนสำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจเอกชน หรือสถาบันอุดมศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนตลอดจนเป็นแหล่ง เรียนรู้ที่เป็นโลกแห่งความเป็นจริงในสังคมที่โรงเรียนสามารถให้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับ นักเรียนได้ด้วยเครือข่ายการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจากชุมชนไม่ว่าประชาชนที่อาศัยภาคธุรกิจต่าง ๆ และสถาบันอื่นอย่างหลากหลายเช่นนี้จึงทำให้กรอบความคิดและนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพตามระดับที่ 3 นี้ขยายตัวกว้างขวางออกไปอีกมากผลดีของการมีชุมชนแห่งวิชาชีพ ในสถานศึกษา (Outcomes of professional learning community in school)

DuFour R. (2006 : 68-72) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่ มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพโดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจาก โรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนวิชาชีพและถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อ ๆ ดังนี้

ผลดีต่อครูผู้สอน : พบว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่

1. ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
2. เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน
3. รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนและร่วมกัน รับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน
4. รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้ การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้นกล่าวคือมีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวนักเรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน

5. เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้นและรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไรจึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง

6. รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้นส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลาครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป

7. เพิ่มความพึงพอใจเพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้นและลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง

8. มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้สอดคล้องกับลักษณะนักเรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบแบบเก่า

9. มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

10. มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ

ผลดีต่อนักเรียน : พบว่านักเรียนส่วนใหญ่

1. ลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง

2. อัตราการขาดเรียนลดลง

3. มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัดปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

4. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

5. มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันลดลงชัดเจน

กล่าวโดยสรุปถ้าครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพแล้วจำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครูโดยต้องทบทวนการที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่หน้าชั้นเรียนและอยู่กับนักเรียนตลอดเวลาที่ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องการใช้เวลาของครูผู้สอนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกปรากฏผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศเช่นในญี่ปุ่นพบว่าครูมีชั่วโมงสอนน้อยลงและมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอนการประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานการให้คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคลการแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการเรียนการสอนและการได้ใช้เวลาไป

เพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้น (Darling-Hammond L. & McLaughlin M.W., 1995 : 597-604) เป็นต้นการที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องสร้างความตระหนักและให้มุมมองใหม่ต่อสาธารณชนและวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้นถ้าหากต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียนดังที่มีผู้กล่าวว่า “ครูต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน (Teachers are the first learners)” โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วยนอกจากนี้ Leithwood K. (1999 : 467-493) ยังสรุปว่าโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้สูง (High reliability learning community) ที่ยึดวัตถุประสงค์หลักด้านการจัดการเรียนรู้ผสมกับผลิตผล (Outcome) ที่เกิดขึ้นจากผู้สำเร็จการศึกษา ตัวอย่างที่เป็นความหมายขององค์การที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้สูง (High reliability organization) ได้แก่องค์การที่ควบคุมระบบการจราจรทางอากาศซึ่งจำเป็นต้องให้บรรลุเป้าหมายได้ตลอดเวลา และมีความถูกต้องแม่นยำปลอดภัยสูงไม่มีการผิดพลาดในการขึ้นลงของเครื่องบินเกิดขึ้น แม้แต่ครั้งเดียวเมื่อประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการปฏิรูปการศึกษาจะเห็นกรณีตัวอย่างว่าถ้าผลการเรียนรู้ทักษะพื้นฐานของนักเรียนระดับประถมศึกษาล้มเหลวก็จะส่งผลต่อเนื่องต่อคุณภาพการเรียนตลอดทั้งระบบการศึกษาคือระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษาแล้วส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศในที่สุด

4. โครงสร้างของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

Leithwood K., Jantzi D., & Steinbach R. (1999 : 467-493) ได้พัฒนารูปแบบโครงสร้างสำหรับให้คำจำกัดความและเงื่อนไขแห่งการเรียนรู้หลังจากได้ศึกษามาแล้วว่ามีห้าเงื่อนไข ดังนี้คือ 1) การกระตุ้นสำหรับการเรียนรู้ (Stimulus for learning) 2) กระบวนการจัดการ (Organizational processes) 3) เงื่อนไขปัจจัยภายนอก (Exogenous conditions) 4) เงื่อนไข (Internal school conditions) และ 5) ภาวะผู้นำ (Leadership) ผลสะท้อนของเงื่อนไขทั้งห้าข้อนี้ทำให้เกิดผลผลิตคือการเรียนรู้ของนักเรียนขยายความได้ดังนี้

1. การกระตุ้นสำหรับการเรียนรู้ (Stimulus for learning) เป็นผลมาจากการกระตุ้นความต้องการการรับรู้นโยบายใหม่หรือตัวบ่งชี้ปัญหาส่งผลให้มีการวิจัยที่จะแก้ปัญหาสิ่งกระตุ้นเหล่านี้ถูกแสดงผ่านนโยบายของเขตการกระตุ้นจากผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงของประชากรและความสนใจส่วนบุคคลของครูในยุคของเหตุผลมาตรฐานตัวบ่งชี้คือสิ่งกระตุ้นเกิดจากการรับรู้ที่เกิดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือเฉพาะกลุ่มในทางเพิ่มเติมความต้องการการรับรู้สามารถรับรู้ได้จากข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนและการสังเกต

2. กระบวนการจัดการ (Organizational processes) จำเป็นสำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ทั้งปัจเจกบุคคลและกระบวนการกลุ่มที่ประกอบด้วย 1) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารโดยการอภิปรายแบบไม่เป็นทางการ (มักจะเกิดขึ้นขนาดเล็ก) 2) ข้อผิดพลาดการเข้าถึงการสอน 3) การทดลอง 4) โอกาสของครูในการสอนครูผู้อื่น 5) โอกาสในการแสดงภาพสะท้อน 6) ระบบกลยุทธ์สำหรับการตั้งเป้าหมาย 7) แผนการพัฒนาโรงเรียน 8) การเจริญเติบโตของปัจเจกบุคคล และ 9) การออกแบบกระบวนการสำหรับสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ของการดำเนินการ

3. เงื่อนไขปัจจัยภายนอก (Exogenous conditions) เกิดขึ้นโดยผู้แสดงจากภายนอกโรงเรียนที่มีผลกระทบต่อโรงเรียนเงื่อนไขนี้เกิดขึ้นจากเป้าหมายภายนอกแต่การดำเนินการจะมีผลต่อโรงเรียนที่มีผลโดยตรงจากเกิดจากกองสาธารณสุขนโยบายจากผู้สนับสนุนการปกครองรัฐหรือระดับท้องถิ่นทั้งที่กล่าวมานี้ครูอ้างว่าเป็นคำสั่งที่มีอิทธิพลมากในการรับรู้ที่ว่าเขตพื้นที่ฐานที่ให้การสนับสนุนโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูเชื่อว่าวัฒนธรรมท้องถิ่นโครงสร้างกลยุทธ์และนโยบายมีผลต่อระดับการแบ่งปันความคิดการตัดสินใจ และการพัฒนาวิชาชีพทั้งนี้บทบาทของเขตพื้นที่ยังมีผลต่อการเรียนรู้ทรัพยากรการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและโอกาสในการเข้าร่วมในการตัดสินใจ

4. เงื่อนไข (Internal school conditions) เงื่อนไขนี้จำเป็นอย่างมากในการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้รวมถึงการกระทำเบื้องต้นและปัจจัยนี้รวมถึงโครงสร้างภายในและบรรยากาศ Leithwood K., Jantzi D., & Steinbach R. (1999 : 467-493) ได้ให้คำนิยามปัจจัยดังนี้

1. ด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ (The mission and vision) หมายถึงจะต้องชัดเจนและร่วมแบ่งปันโดยสมาชิกทุกคนการรับรู้ที่มีความสำคัญและต้องแผ่ขยายในการอภิปรายท่ามกลางสมาชิก

2. ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน (The school's culture) หมายถึงมีอำนาจและมีจุดเด่นมากที่ถูกอ้างอิงโดยครูรวมถึงระดับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมความรับผิดชอบเป็นความเชื่อสำหรับความคิดที่แตกแยกความเต็มใจในสิ่งที่เสี่ยงความซื่อสัตย์และผลสะท้อนความจริงใจทั้งหมดก็ยังเป็นข้อผูกมัดที่จะสามารถแก้ไขและแบ่งปันความประสบความสำเร็จได้

3. ด้านการตัดสินใจ (The decision-making) หมายถึงประกอบด้วยการทำงานเป็นทีมและสิ่งแวดล้อมของการแก้ปัญหาที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการการร่วมกันสอน การสร้างข้อตกลงการทำกิจกรรมร่วมกันการใช้เวลาการเข้าใจเป้าหมายระยะสั้นการตั้งเป้าหมายของวิชาชีพความไว้วางใจในการปฏิบัติงานความพอเพียงของทรัพยากรและการใช้ทรัพยากร

4. ยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง (The strategies for change) ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายการวางแผนและปรับความก้าวหน้ายุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพจะต้องชัดเจน และมีข้อจำกัดที่แคบลงและมีการพัฒนาวิชาชีพที่มีผลกระทบต่อประเด็นนี้

5. นโยบาย (The nature of school policies) ประกอบด้วยนโยบาย และการจัดสรรทรัพยากร นโยบายจะต้องเป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้และการสนับสนุนวัฒนธรรมร่วมกัน ครูต้องการสิทธิและต้องการทรัพยากรที่จะสนับสนุนโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ และเป็นทรัพยากรที่ดีภายในชุมชน

Leithwood K., Jantzi D., & Steinbach R. (1999 : 467-493) ยังคงปรับปรุงโครงสร้างและเพิ่มเงื่อนไขที่ห้าที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียนแห่งการเรียนรู้คือภาวะผู้นำภาวะผู้นำอธิบายได้ว่าผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนส่งเสริมการยอมรับของกลุ่มเป้าหมายและมีบทบาทมากที่สุดสำหรับครูและนักเรียนผู้นำต้องจัดหาแบบที่เหมาะสมการแสวงหาภาวะยุ่งยากในทิศทางและแสดงความเคารพนับถือและให้ความสนใจในนักเรียนผู้นำต้องมีการสนับสนุนเป็นรายบุคคลการกระตุ้นทางปัญญาสำหรับเพื่อนร่วมงานประสิทธิผลผู้นำสร้างผลผลิตวัฒนธรรมโรงเรียนด้วยความเชื่อที่มั่นคงในการทำงานร่วมกับผู้อื่นแบ่งปันค่านิยมและการติดต่อสื่อสารสุดท้ายผู้นำแห่งการเรียนรู้ต้องช่วยสร้างโครงสร้างเพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมโดยการทำตามการปกครองตนเองและการค้นหาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

DuFour, R., Eakey, R., & Many, T (2006 : 16-17) ได้ทำโครงการศึกษาวิจัยประชุมระดมความคิดสืบเสาะร่วมกับนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้สรุป และระบุลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไว้เป็น 6 ลักษณะดังนี้

1. การสร้างเป้าหมายวิสัยทัศน์ค่านิยมและเป้าประสงค์ร่วมกัน (Shared Mission (Purpose) , Vision (Clare Direction) , Values (Collective commitments) , and Goals (Indicators, Timelines, and Targets) All focused on student learning) สิ่งสำคัญที่สุดของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพคือการเน้นไปที่พันธกรณีในการเรียนรู้ของนักเรียนเมื่อโรงเรียนหรือเขตที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปใช้ไม่ว่าจะเป็นนักการศึกษาครูผู้บริหารเข้าไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนต้องตระหนักในการทำให้นักเรียนมีผลการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเช่นเดียวกันกับเหตุและผลขององค์กรและจะต้องมีพื้นฐานด้านความรับผิดชอบในการทำงานรับผิดชอบในผลสัมฤทธิ์แบ่งปันจุดมุ่งหมายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะต้องสร้างความตระหนักและให้ความชัดเจนลึกซึ้งถึงวิสัยทัศน์ว่าทำไมเราต้องให้การช่วยเหลือทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนสูงขึ้นทำข้อตกลงให้ชัดเจนว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะต้องดำเนินการอะไรบางอย่างในองค์กรผลลัพธ์เป้าหมายที่ต้องการในโปรแกรมมีอะไรบ้างนอกจากนี้การเสริมสร้างเป้าหมายเชิงคุณธรรมและความรับผิดชอบทำให้รู้ว่าแต่ละวันจะต้องดำเนินการอย่างไร

2. การมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยมุ่งที่การเรียนรู้ของนักเรียน (A Collaborative Culture With a Focus on Learning) การสร้างเป้าหมายวิสัยทัศน์ค่านิยม และ เป้าประสงค์ร่วมกันถือเป็นพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพทั้งนี้การมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีมถือเป็น

การสร้างพื้นฐานให้องค์กรมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีองค์ประกอบของการร่วมมือทำงานเป็นทีมโดยครูที่อยู่ภายใต้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะต้องมีการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มโดยมีเป้าหมายเชื่อมโยงกับผลการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันถือว่ามี ความสำคัญมากโดยจะต้องปรับเปลี่ยนการสร้างวัฒนธรรมใหม่ร่วมกันโดย DuFour R. (2006 : 93-95) ได้แสดงให้เห็นว่าควรมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานดังนี้

ตาราง 2 การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Cultural Shifts in a Professional Learning Community)	
การเปลี่ยนแปลงในวัตถุประสงค์ (A Shift in fundamental Purpose)	
จากการเน้นที่การสอน	เป็นการเน้นที่การเรียนรู้
จากความสำคัญในสิ่งที่ได้รับการสอน	เป็นการเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้อะไร
จากการเรียนการสอนตามเนื้อหา	เป็นการสาธิตความสามารถ
จากการสอนตามหลักสูตรและคู่มือการเรียนการสอน	เป็นทีมที่มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรที่จำเป็น
การเปลี่ยนการใช้ผลการประเมิน (A Shift in Use of Assessments)	
จากการประเมินสรุปที่ไม่บ่อย	สู่การประเมินพัฒนาการร่วมกันให้บ่อยขึ้น
จากการประเมินผลเพื่อตรวจสอบว่านักเรียน ล้มเหลวในการเรียนรู้โดยการกำหนดเส้นตายว่า ผ่านไม่ผ่าน	สู่เพื่อประเมินผลการระบุนักเรียนที่ต้องใช้เวลา และการสนับสนุนเพิ่มเติม
จากการประเมินมาใช้ในการให้รางวัลและ ลงโทษนักเรียน	สู่การประเมินผลเพื่อใช้ในการแจ้งและกระตุ้น ให้นักเรียน
จากการประเมินจากหลายสิ่งหลายอย่าง แต่ไม่บ่อย	สู่ประเมินบางสิ่งที่พบบ่อย
จากการประเมินครูของแต่ละบุคคล	สู่ประเมินผลการพัฒนาร่วมกันโดยความร่วมมือ ระหว่างกัน
จากแต่ละครูกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการ ประเมินการทำงานของนักเรียน	สู่ทีมที่ทำงานร่วมกันชี้แจงหลักเกณฑ์และสร้าง ความมั่นใจในความมั่นใจในหมู่สมาชิกในทีมเมื่อ มีการประเมินการทำงานของนักเรียน

ตาราง 2 (ต่อ)

การเปลี่ยนการใช้ผลการประเมิน (A Shift in Use of Assessments)	
จากความเชื่อมั่นในการประเมินชนิดใดชนิดหนึ่ง	สู่การประเมินความสมดุล
จากการมุ่งเน้นคะแนนเฉลี่ย	สู่การตรวจสอบความสามารถของนักเรียนแต่ละคนในทุกทักษะที่จำเป็น
จากครูผู้สอนแต่ละคนพิจารณาการตอบสนองที่เหมาะสม	สู่การตอบสนองอย่างเป็นระบบเพื่อให้แน่ใจการสนับสนุนสำหรับนักเรียนทุกคน
การเปลี่ยนแปลงในการตอบสนองเมื่อนักเรียนไม่ได้เรียนรู้ (A shift in the Response when students don't learn)	
จากที่กำหนดเวลาและการสนับสนุนการเรียนรู้	สู่การใช้เวลาและการสนับสนุนสำหรับการเรียนรู้เป็นตัวแปรที่สำคัญ
จากการฟื้นฟู	สู่การแทรกแซง
จากโอกาสที่จะแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้	สู่โอกาสในการแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้
จากการทำงานแบบแยกกัน	สู่การทำงานร่วมกัน
จากครูแต่ละคนจะเข้าใจชัดเจนสิ่งที่นักเรียนของตนจะต้องเรียนรู้	สู่การเป็นทีมร่วมกันสร้างความรู้และความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่สำคัญ
จากแต่ละครูกำหนดความสำคัญกับมาตรฐานการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน	สู่ทีมที่ทำงานร่วมกันจัดตั้งลำดับความสำคัญของมาตรฐานการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกัน
การเปลี่ยนแปลงในการทำงานของครู (A Shift in the Work of Teachers)	
จากครูแต่ละคนกำหนดกิจกรรมของหลักสูตร	สู่การทำงานร่วมกันของทีมครูผู้สอนเห็นพ้องกับการกำหนดหลักสูตร
จากครูผู้สอนแต่ละคนพยายามที่จะค้นพบวิธีการในการปรับปรุงผลการจัดการเรียนการสอนของตนเองที่แตกต่างกัน	สู่การทำงานร่วมกันของทีมครูซึ่งช่วยปรับปรุงกันการทำงานของพวกเขาและกัน
จากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล	สู่การเปิดกว้างสำหรับการร่วมกันปฏิบัติงาน

ตาราง 2 (ต่อ)

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Cultural Shifts in a Professional Learning Community)	
จากการทำงานร่วมกัน lite ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	สู่การทำงานร่วมกันอย่างชัดเจนมุ่งเน้นไปที่ปัญหาและคำถามที่ว่าผลกระทบมากที่สุดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
จากสมมติฐานที่ว่าคนเหล่านี้เป็นเด็กของฉันผู้ที่มีบุตรหลานของคุณ	สู่สมมติฐานว่าคนเหล่านี้เป็นเด็กของเรา
การเน้นการเปลี่ยนแปลง (A shift in focus)	
จากการมุ่งเน้นในประเด็นภายนอกโรงเรียน	สู่การมุ่งเน้นภายในขั้นตอนพนักงานสามารถนำไปใช้ปรับปรุงโรงเรียน
จากการมุ่งเน้นปัจจัยการผลิต	สู่การมุ่งเน้นไปที่ผลผลิต
จากเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโครงการและกิจกรรม	สู่เป้าหมายที่ชาญฉลาดในการสร้างการเรียนรู้ของนักเรียน
ครูจากการรวบรวมข้อมูลจากการทดสอบของพวกเขาสร้างรายบุคคลในการที่จะกำหนดเกรด	สู่ทีมที่ทำงานร่วมกันแสวงหาข้อมูลจากการประเมินร่วมกันเพื่อที่จะแจ้งให้ 1) ของแต่ละบุคคลส่วนรวมและการปฏิบัติ 2) ตอบสนองครูให้กับนักเรียนที่ต้องใช้เวลาและการสนับสนุนเพิ่มเติม
จากความเป็นอิสระ	สู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน
จากภาษาที่มีการร้องเรียน	สู่ภาษาของความมุ่งมั่น
จากการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว	สู่การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในระยะสั้น
จากการรับรู้ทั่วไปไม่บ่อยนัก	สู่การรับรู้ที่เฉพาะเจาะจงบ่อยขึ้นและวัฒนธรรมของการสร้างความภาคภูมิใจที่สร้างให้นักเรียนมีความภาคภูมิใจ
การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาอาชีพ A shift in professional development	
จากการฝึกอบรมภายนอก (การฝึกอบรมและหลักสูตร)	สู่การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งจากงานที่ทำอยู่

ตาราง 2 (ต่อ)

การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาอาชีพ A shift in professional development	
จากการคาดการณ์ว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง (ในไม่กีวันที่ทุ่มเทให้กับการพัฒนาวิชาชีพ)	สู่ความต้องการและความคาดหวังว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเกิดขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำ
จากการนำเสนอเพื่อคณะทั้งหมด	สู่ทีมงานที่ใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นฐาน
จากการเรียนรู้ด้วยการฟัง	สู่การเรียนรู้ด้วยการกระทำ
จากการเรียนรู้รายบุคคลผ่านหลักสูตรและการฝึกอบรม	สู่การเรียนรู้รวมการทำงานร่วมกัน
จากการประเมินผลกระทบบนพื้นฐานของความพึงพอใจของครู	สู่การประเมินผลกระทบบนพื้นฐานของหลักฐานของการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น
จากการร่วมทีมในเวลาสั้น ๆ และมีหลากหลายแนวคิดและการปฏิบัติ	สู่ความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องที่จะมุ่งมั่นไปที่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การที่จะพัฒนาโรงเรียนและเขตพื้นที่ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพต้องตระหนักไว้ว่าระบบที่ดีโครงสร้างที่ดีและวัฒนธรรมที่ดีจะเป็นที่ยึดที่มั่นให้คนในโรงเรียนบางคนทำงานในระบบที่มักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและการต่อสู้เพื่อรักษาสภาพเดิมที่เป็นอยู่ในความเป็นจริงในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการนักรักศึกษามีแนวโน้มที่จะรับรู้ว่าคุณภาพของโรงเรียนอะไรบ้างที่กำลังอ่อนแอความคิดเห็นของคนที่ขัดแย้งไม่ได้มีมูลค่าและสร้างความมั่นคงของโรงเรียนได้นอกจากทำลายและเพิ่มระยะเวลาทำให้เกิดความยุ่งยากแต่ไม่ได้เป็นเรื่องที่ผิดปกติหรือกลายเป็นเรื่องยากที่จะเข้าใจในความเป็นจริงเชื่อมั่นว่าความขัดแย้งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้แต่การสร้างพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงที่จะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้นแท้จริงเป็นไปได้ยากอาจต้องใช้เวลาสักระยะเพื่อรอให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นกับองค์กรหรือโรงเรียน (Fullan M., 2007 : 35-36)

3. การค้นหำนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีที่สุดและเป็นจริงในปัจจุบัน (Collective inquiry into best practice and current reality) การศึกษาในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะต้องมีส่วนร่วมในการเข้ามาในกลุ่ม 3 ประการดังนี้ 1) การปฏิบัติงานให้ดีที่สุดเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ชี้แจงอย่างตรงไปตรงมาถึงระดับการปฏิบัติการเรียนรู้ในปัจจุบันของนักเรียนและ 3) การประเมินการเรียนรู้นักเรียนระดับปัจจุบันอย่างซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา

การสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมรวมจะช่วยให้ครูการศึกษาสร้างความรู้ร่วมกันซึ่งในที่สุดก็ช่วยให้ครูให้ข้อมูลมากขึ้นสามารถตัดสินใจและเพิ่มโอกาสที่ครูใช้ฉันทมติการศึกษาในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้และการเปิดกว้างสำหรับความเป็นไปได้ในกรณีใหม่ ๆ

4. การกำหนดแนวทางการดำเนินการ: การเรียนรู้โดยการกระทำ (Action orientation: learning by doing) องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีการดำเนินการที่มุ่งเน้นที่ครูปฏิบัติอย่างรวดเร็วเพื่อทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการดำเนินการและวิสัยทัศน์ในความเป็นจริงครูเข้าใจว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดมักจะเกิดขึ้นในบริบทของการดำเนินการและครูเห็นคุณค่าของการมีส่วนร่วมและมีประสบการณ์เป็นครูที่มีประสิทธิภาพที่สุดสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมในการร่วมกันเพื่อใช้เป็นตัวเร่งปฏิกิริยาสำหรับการดำเนินการการเรียนรู้โดยการพัฒนาเกิดจากความรู้ลึกและลึกซึ้งมากขึ้นและความมุ่งมั่นมากขึ้นกว่าการเรียนรู้จากการอ่าน, การฟัง, การวางแผนหรือคิดนอกเหนือการศึกษาในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพยอมรับว่าสมาชิกขององค์กรมีความแตกต่างกันมีเหตุผลที่จะคาดหวังจะทำให้ผลที่แตกต่างกันดังนั้นไม่ควรหลีกเลี่ยงแต่ควรแก้ปัญหาโดยการวิเคราะห์การกระทำต่าง ๆ

5. มุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A Commitment to Continuous Improvement) นักการศึกษาที่มีความกังวลกับผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้ของนักเรียนความไม่แน่นอนกับสภาพที่เป็นอยู่และยังคงค้นหาวิธีที่ดีกว่าเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอยู่ในวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบสมาชิกขององค์กรควรปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมีดังต่อไปนี้

- 5.1 สร้างหลักฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าอยู่ในระดับใด
- 5.2 การพัฒนากลยุทธ์และความคิดที่จะสร้างจุดแข็งและจุดอ่อนในการเรียนรู้
- 5.3 การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์
- 5.4 การวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่จะค้นพบสิ่งที่มีประสิทธิภาพและสิ่งที่เป็นไม่ได้
- 5.5 การประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ในรอบต่อไปของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. ผลที่เกิดขึ้น (Results Orientation) ในท้ายที่สุดสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพตระหนักดีว่าความพยายามทั้งหมดมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้การทำงานร่วมกันของทีมงานการค้นหารายละเอียดเพิ่มเติมรวมวางแผนการดำเนินการและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะต้องได้รับการประเมินบนพื้นฐานของเหตุและผลและเป็นไปอย่างต่อเนื่องการประเมินตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลที่เป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ DuFour R. (2006 :18) ได้นำเสนอ Big Idea 3 ข้อดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนได้เรียนรู้ (Ensuring that students learn) กระแสชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจากสมมติฐานที่ว่าภารกิจหลักของการศึกษาไม่ได้เป็นเพียงเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนจะได้เรียนแต่เพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนได้เรียนรู้จากการมุ่งเน้นการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ที่มีความหมายลึกซึ้งให้กับโรงเรียนพันธกิจของโรงเรียนที่สัญญาว่าจะสร้างการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนทั้งหมดได้กลายเป็นถ้อยคำที่เปื้อนหูไปแล้วแต่เมื่อเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนจะนำคำสั่งที่แท้จริงเมื่อครูให้คำมั่นสัญญาเพื่อความสำเร็จของนักเรียนแต่ละคนมากกว่าที่จะถูกนโยบายทางการเมืองเปลี่ยนแปลง

การที่จะทำให้โรงเรียนขับเคลื่อนไปข้างหน้าทุกคนทุกเชิงวิชาชีพในโรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วมกันเพื่อนร่วมงานในการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างต่อเนื่องของ 4 คำถามสำคัญที่ผลักดันการทำงานของผู้ที่อยู่ในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้แก่

- 1.1 ทำในสิ่งที่เราต้องการให้นักเรียนได้เรียนรู้ต่อกัน
- 1.2 วิธีการใดที่เราจะรู้ว่าเมื่อนักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้
- 1.3 วิธีการใดที่เราจะตอบสนองเมื่อนักเรียนมีเกิดประสบการณ์

ยากลำบากในการเรียนรู้

- 1.4 วิธีการใดที่เราจะตอบสนองเมื่อนักเรียนรู้อยู่แล้ว

คำตอบสำหรับคำถามที่สามเป็นการแยกชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพออกจากโรงเรียนแบบดั้งเดิมครูสอนหน่วยที่ดีที่สุดของความสามารถของเขาหรือเธอแต่ที่ข้อสรุปของหน่วยที่นักเรียนบางคนยังไม่เข้าใจผลที่ของความสำคัญในแง่หนึ่งครูต้องการที่จะใช้เวลาในการช่วยให้นักเรียนเหล่านั้นในทางกลับกันครูรู้สึกเหมือนถูกบังคับให้ก้าวไปข้างหน้า เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาของหลักสูตรถ้าครูใช้เวลาการเรียนการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนที่ไม่ได้เรียนรู้ความคืบหน้านักเรียนที่ได้เข้าใจเนื้อหาจะประสบความสำเร็จถ้าครูผลักดันด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะทำให้ให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหา แต่หากครูละเลยนักเรียนเหล่านี้จะตกอยู่ในความไม่รู้ต่อไป

เมื่อโรงเรียนเริ่มต้นทำงานเป็นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ แต่ครูตระหนักถึงความไม่เท่ากันระหว่างความมุ่งมั่นของนักเรียนเพื่อให้แน่ใจว่าการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกคนและแต่ละคนขาดการเชื่อมโยงกลยุทธ์ที่จะตอบสนองเมื่อนักเรียนบางคนไม่ได้เรียนรู้การออกแบบกลยุทธ์เพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนต้องการเวลาที่ได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติม และไม่ว่าใครจะเป็นครูของพวกเขานอกจากจะเป็นระบบ และโรงเรียนทั้งการตอบสนองต่อชุมชนการเรียนรู้มีอาชีพให้กับนักเรียนที่ประสบความยากลำบากในการเรียนรู้ดังนี้

1.4.1 ทันเวลา (Timely) โรงเรียนได้อย่างรวดเร็วระบุนักเรียนที่ต้องใช้เวลาและการสนับสนุนเพิ่มเติม

1.4.2 ขึ้นอยู่กับการแทรกแซงมากกว่าการฟื้นฟู (Based on intervention rather than remediation) ตามแผนคือให้นักเรียนได้รับความช่วยเหลือทันทีที่ประสบปัญหาแทนที่จะอาศัยเรียนภาคฤดูร้อน

1.4.3 คำสั่ง (Directive) ใช้คำสั่งแทนการเชิญชวนนักเรียนที่จะแสวงหาความช่วยเหลือเพิ่มเติมในแผนระบบต้องการให้นักเรียนที่จะอุทิศเวลาพิเศษและได้รับความช่วยเหลือเพิ่มเติมจนกว่าพวกเขาจะได้เข้าใจแนวคิดที่จำเป็น

2. วัฒนธรรมของการทำงานร่วมกัน (a culture of collaboration) การศึกษาที่จะสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่รู้ว่าครูต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันของครูในการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกคนตั้งนั้นการสร้างโครงสร้างเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันแม้จะมีหลักฐานที่น่าสนใจระบุว่าให้เห็นถึงการปฏิบัติที่ดีที่สุดของครูแต่ในโรงเรียนจำนวนมากครูยังคงทำงานในการแยกกันอยู่แม้กระทั่งในโรงเรียนที่รับรองความคิดของการทำงานร่วมกัน ความตั้งใจของครูเพื่อทำงานร่วมกันมักจะหยุดอยู่ที่ประตูห้องเรียนครูบางโรงเรียนถือเอาคำว่าความร่วมมือกับที่พอใจและมุ่งเน้นไปที่กลุ่มอาคารสนทนากลุ่มเดียวกันบุคคลากรอื่น ๆ ที่เข้าร่วมการพัฒนาสอดคล้องกับการปฏิบัติงานเช่นวิธีที่ครูจะตอบสนองทำให้เกิดความล่าช้าหรือมีคณะกรรมการในการกำกับดูแลที่แตกต่างกันทุกแง่มุมของการดำเนินงานของโรงเรียนเช่นวินัยเทคโนโลยีและสภาพทางสังคมเป็นต้นแม้ว่าแต่ละกิจกรรมเหล่านี้สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ที่ไม่มีประโยชน์แสดงให้เห็นถึงชนิดของการสนทนาที่เป็นมืออาชีพที่สามารถเปลี่ยนโรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพที่เป็นลักษณะชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการที่ครูทำงานร่วมกันในการวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติห้องเรียนครูทำงานในทีมมีส่วนร่วมในวงจรรายอย่างต่อเนื่องของคำถามที่ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมลึกซึ้งขั้นตอนนี้ในทางกลับกันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนระดับที่สูงขึ้น

3. มุ่งเน้นไปที่ผลการดำเนินการ (A Focus on results) ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพตัดสินผลการค้นหาประสิทธิภาพครูเป็นพื้นฐานการทำงานร่วมกันในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจะกลายเป็นงานประจำของทุกคนในโรงเรียนที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการอย่างต่อเนื่องการระบุผลสัมฤทธิ์ระดับปัจจุบันของนักเรียน, การสร้างเป้าหมายที่จะปรับปรุงระดับทำงานปัจจุบันร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและการให้แจ้งความคืบหน้าเป็นระยะ ๆ จุดเน้นของทีมคือการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเช่น “เราจะทำหนังสือคู่มือโปรแกรมที่ดี” หรือ “เราจะสร้างห้องปฏิบัติการใหม่สามห้องสำหรับการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ของเรา” หรือ “เราจะทำให้นักเรียนที่ได้มาตรฐานของรัฐในภาษาศิลปะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 83 เป็น 90 หรือที่ “เราจะช่วยลดอัตราความล้มเหลวในหลักสูตรของเราจากร้อยละ 50” เป็นต้นโรงเรียนและครูผู้สอนมักจะทนทุกข์ทรมานจากปัญหาข้อมูลข้อมูลมากแต่สารสนเทศน้อยผลการมุ่งเน้นชุมชนการเรียนรู้

เชิงวิชาชีพไม่เพียงแต่ยินดีต้อนรับข้อมูลแต่ยังเปลี่ยนข้อมูลเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ และมีความเกี่ยวข้องสำหรับครูทุกคนครูไม่เคยได้รับความเดือดร้อนจากการขาดข้อมูลทั้งนี้ครูจะทำงานในการแยกสามารถสร้างข้อมูลสารสนเทศเช่นค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและร้อยละของนักเรียนที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถทุกครั้งที่เขาหรือเธอเป็นผู้บริหารการทดสอบแต่ข้อมูลที่ได้จะกลายเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาสำหรับการปฏิบัติของครูที่ดีขึ้นเพียงแต่ครูมีพื้นฐานของการเปรียบเทียบกับต่อไปทีมงานจะเปิดให้ความสนใจกับการพัฒนาการประเมินร่วมกันในการตรวจสอบการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคนซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญสมาชิกในทีมหารือเกี่ยวกับวิธีการเป็นจริงมากที่สุดและถูกต้องในการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนต้องตั้งมาตรฐานสำหรับแต่ละทักษะหรือแนวคิดที่นักเรียนแต่ละคนจะต้องประสบความสำเร็จโดยถือว่ามีความเชี่ยวชาญโดยทุกคนต้องเห็นด้วยกับเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของงานของนักเรียนและต้องปฏิบัติโดยใช้เกณฑ์เหล่านั้นฝึกการใช้เกณฑ์เหล่านั้นจนกว่าจะสามารถทำได้อย่างต่อเนื่องจนสามารถตัดสินใจที่เมื่อจะจัดการการประเมินผลหลังจากที่ครูแต่ละคนได้รับการตรวจสอบผลการประเมินร่วมกันสำหรับนักเรียนแล้วที่วิเคราะห์ที่ใช้วิธีการที่สามครั้งทั้งหมดที่ดำเนินการสมาชิกในทีมระบุดูจุดแข็งและจุดอ่อนในการเรียนรู้ของนักเรียนการเริ่มต้นที่จะหารือเกี่ยวกับวิธีที่สามารถสร้างจุดแข็งและจุดอ่อนทีมงานทั้งหมดได้รับข้อมูลเชิงลึกใหม่ ๆ ในสิ่งที่ทำงานและสิ่งที่ไม่ทราบสมาชิกหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ใหม่ที่สามารถใช้ในห้องเรียนที่จะสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้

นอกจากนี้ Baccellieri P. (2010 : 31) ได้นำเสนอชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนั้นส่งผลให้เกิดผลดี 5 ประการได้แก่

1. พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการพัฒนาการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นที่ทักษะองค์ความรู้ครูผู้สอนในการนำมาปฏิบัติการสอนโดยการเรียนรู้ดังกล่าวจะส่งผลต่อไปยังผู้เรียน
2. การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ครูเรียนรู้องค์ความรู้ทักษะทัศนคติส่วนตัวถือว่าเป็นการพัฒนาในระยะยาวมีความสำคัญเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงการสอนและการเรียนรู้
3. สนับสนุนการเรียนรู้ของครูผู้สอนโดยโรงเรียนเป็นฐานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนนักวิจัยหลายต่อหลายคนสนับสนุนว่าโรงเรียนถือเป็นรากฐานขององค์ความรู้ความคิดรวบยอดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นที่โรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
4. โครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยการให้ครูมีเวลาและทรัพยากรในการอภิปรายถึงการเรียนรู้ของนักเรียนและวิธีการในการพัฒนาผลการเรียนรู้ผลลัพธ์ต้องสนับสนุนครูเพื่อที่จะทำให้ห้องเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง
5. การแลกเปลี่ยนและอภิปรายถึงมาตรฐานการประเมินเพื่อพัฒนารวมไปถึงการเขียนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพให้มีความหลากหลายระบบหลากหลายโครงสร้าง

จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลในการปฏิบัติได้การจัดการเรียนการสอนที่ออกแบบโดยใช้อิทธิพลโดยใช้การฝึกนั้นจะส่งผลย้อนกลับมาเป็นผลการเรียนรู้ส่วนบุคคลของผู้เรียนการพัฒนาการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนในการเรียนให้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสอนของครูในการจัดการศึกษาได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

รูปแบบและกระบวนการส่งเสริม

Senge P.' (1990 : 15-24) ได้เสนอยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้านคือการเป็นบุคคลที่รอบรู้การมีรูปแบบวิธีความคิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกับการเรียนรู้เป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบดังนี้

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้

การเป็นบุคคลรอบรู้เป็นมิติที่ต้องฝึกฝนเพื่อสร้างให้เกิดวินัยและมีการปรับมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริงหรือบนิสัยทัศน์ของแต่ละคนสามารถอบรมวิธีการคิดที่จะนำไปสู่ความสามารถที่ละเอียดละออน้อยถ้าฝึกฝนวิธีการคิดมากขึ้นจะรู้สึกว่ามีความชำนาญและความมั่นใจมากขึ้นการฝึกเรื่องการเป็นบุคคลที่รอบรู้ที่ดีที่สุดคือการเรียนจากตัวอย่างผู้บริหารต้องมีความรู้และความเข้าใจเป็นแบบอย่างที่ดีการเป็นบุคคลที่รอบรู้จะมีการพัฒนาเมื่อผู้บริหารเกิดการยอมรับและมีวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่รอบรู้มีดังนี้

- 1.1 พัฒนาการมีวินัยในตนเองและรู้กฎระเบียบวินัยขององค์กร
- 1.2 การพัฒนาองค์กรต้องทำพร้อมกับการพัฒนาบุคคลในองค์กร
- 1.3 กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นโดยการฝึกอบรมและให้การศึกษาเรียนรู้
- 1.4 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 1.5 สร้างแรงจูงใจภายใน
- 1.6 กระตุ้นทางการพัฒนาความคิดเพื่อนำไปสู่การวิจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 1.7 พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลค้นหาความจริงในปัจจุบันและหาทางเลือก

ที่จะทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสร้างสรรค์เพื่อได้ผลลัพธ์การที่ต้องการ

การเตรียมความพร้อมเพื่อส่งเสริมการเป็นบุคคลที่รอบรู้ขององค์กรมีดังนี้

1. การจัดการด้านจิตใจการทำงานด้วยการเป็นบุคคลรอบรู้เป็นเรื่องของจิตใจการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลมีความต้องการที่จะมีชีวิตที่มีความสุขการเลือกและมองหาความเป็นจริงในปัจจุบันอย่างละเอียดสามารถทำให้อารมณ์ที่ฝังอยู่ในส่วนลึกปรากฏชัดเจนออกมาได้และต้องเตรียมพร้อมที่จะรับการเรียนรู้ในทักษะความรู้ของแต่ละบุคคล

2. การลงทุนในการสร้างความเชี่ยวชาญการสร้างเงื่อนไขในแต่ละบุคคลให้พัฒนาความสามารถของตนเองตามความต้องการขององค์กรต้องลงทุนในด้านเวลา กำลังเงิน และลงทุนกับสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นในการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

3. การจัดโครงสร้างพื้นฐานเพื่อพัฒนาบุคคลรอบรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดการออกแบบขององค์กรและองค์กรยอมรับการเป็นบุคคลรอบรู้เข้ามาใช้แล้วองค์กรจะต้องเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับการลงทุนในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรไม่เพียงแต่การลงทุนในเรื่องเงินทุนเท่านั้นองค์กรจะต้องลงทุนในเรื่องของความคิด เวลา และความเอาใจใส่ซึ่งยุ่งยากในการออกแบบองค์ประกอบของโครงสร้างขั้นพื้นฐานได้แก่

3.1 จัดหน่วยงานเพื่อดำเนินการพัฒนาวิสัยทัศน์หน่วยงานที่รับผิดชอบ จะต้องจัดอบรมหลักสูตรและเชิญผู้ฝึกสอนจากภายนอกมาให้ความรู้ นำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอน ประเมินความสามารถก่อนและหลังการอบรมการอบรมจะต้องตรงตามความสนใจของแต่ละบุคคล ว่าต้องการเรียนรู้สิ่งใดขององค์กรมีนโยบายอย่างไรและจัดลำดับความสำคัญในการฝึกอบรม

3.2 ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตรวจสอบความก้าวหน้า จากวัตถุประสงค์ของงานวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลและความเป็นจริงในปัจจุบันเสมือนเครื่องมือที่มีความเหมาะสมสำหรับการออกแบบการประเมินผลงานแบบใหม่ขององค์กรการประเมินผลจะทำให้บุคลากรต้องการที่จะทำงานของตนเองให้ดีที่สุดสำหรับองค์กรมีความรับผิดชอบและหรือว่าตนเองต้องการอะไรและเห็นความเป็นจริงในปัจจุบันอย่างชัดเจนรวมทั้งรู้ความต้องการขององค์กร

3.3 มีระบบสารสนเทศล่วงหน้าทุกคนต้องการทราบว่าจะเกิดอะไรขึ้น ในความเป็นจริงปัจจุบันการแจ้งข้อมูลล่วงหน้าจะทำให้บุคลากรมีโอกาสทบทวนเป้าหมายขององค์กร ควรให้การสนับสนุนความรู้เพื่อให้บุคลากรสร้างและรักษาความคิดสร้างสรรค์ไว้และสามารถตอบคำถามว่าสิ่งที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร

3.4 การทดสอบวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรการซื้อบุคลากร มีวิสัยทัศน์ไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กรอาจต้องเสียบุคลากรในการทำงานไปเมื่อผู้นั้นไม่สร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานต่อไปเพราะไม่สามารถหาความเป็นไปได้ในการทำงาน

3.5 การจัดประชุมย่อยอย่างสม่ำเสมอเช่นการประชุมประจำสัปดาห์ การพูดคุยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และความเป็นจริงในปัจจุบันเพื่อให้บุคคลมีการสร้างและค้นพบการสร้างสรรค์ใหม่ได้สามารถเรียนรู้เกี่ยวกับความเป็นจริงในปัจจุบันจากประสบการณ์จริงและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ

ศนิษฐา อมรพรหมภักดี (2551 : 79-80) เสนอแนวทางการส่งเสริมการเป็น บุคคลรอบรู้ในสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวเช่นกระตุ้นให้ครุมีวิสัยทัศน์ของตนเองโดยตอบคำถามตนเองความต้องการที่เกิดขึ้นในอนาคตและมีความแน่ ๆ ในวิสัยทัศน์นั้น
2. การจัดการความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ เช่น ส่งเสริมให้ครุพัฒนาศักยภาพ สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์วิธีต่าง ๆ เพื่อลดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์ส่วนตัวกับความเป็นจริงในปัจจุบันของตนเอง เพื่อที่จะดำเนินการให้วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้สำเร็จเมื่อไม่สามารถให้ทัศนนั้นให้เป็นจริงได้แนะนำให้ครุปรับวิสัยทัศน์ลงมาให้สามารถปฏิบัติได้
3. การยึดมั่นต่อความจริงเช่น การแนะนำให้ครุวิเคราะห์ตนเองและยอมรับความเป็นจริง เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข ใช้ข้อมูลที่เป็นจริงในการตัดสินใจ
4. การฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงานเช่นการพัฒนาทักษะตามความต้องการอย่างจริงจังจนกลายเป็นจิตใต้สำนึก กระตุ้นให้มีการใช้จิตใต้สำนึกโดยสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมการเป็นบุคคลที่รอบรู้ องค์กรจะต้องส่งเสริมการมีระเบียบวินัยต่อตนเองและองค์กร กระตือรือร้นสนใจแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง ส่งบุคลากรเข้ารับการประชุม อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน สนับสนุนการใช้คอมพิวเตอร์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ สนับสนุนการสร้างผลงานหรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าและใช้ระบบการประเมินผลตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. การมีรูปแบบวิธีความคิด

การที่จะทำให้คนมีรูปแบบของความคิดได้นั้นองค์กรจะต้องส่งเสริมสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์กรมีการฝึกตนเองให้เป็นคนที่ใฝ่รู้ตลอดเวลาและมีพฤติกรรมที่แสดงออกคือบุคลากรหมั่นทบทวน ติดตาม ประเมินผลสิ่งที่ตนเองทำอย่างสม่ำเสมอสิ่งที่ตนเองทำนั้นถูกต้องหรือไม่ความคิดความอ่านเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้องหรือไม่ทบทวนภารกิจของหน่วยงาน เปลี่ยนแปลงระบบการทำงานการตรวจสอบค่าสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นในองค์กรแสดงว่ามีแบบแผนผังความคิดมีแบบแผนของความคิดที่สำคัญคือความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เทคนิคที่ทำให้คนมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ คือการหัดให้วิพากษ์วิจารณ์ตนเองการสร้างนิสัยให้ไม่ยอมอยู่สบายอยากทำอะไรใหม่ ๆ ตลอดเวลาไม่อยู่นิ่งทางความคิดชอบคำถามใหม่ ๆ แปลก ๆ สิ่งเหล่านี้ถูกปลูกฝังมาตั้งแต่เด็ก ถ้าเป็นระดับกลุ่มควรมีการจัดประชุม ต้องการมีการปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงาน และบุคลากรทุกคนต้องมีแบบแผนความคิดที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มองหาความจริงและเปิดใจกว้างยุทธศาสตร์ในการทำงานด้วยการมีรูปแบบวิธีความคิดมี ดังนี้

- 2.1 การทุ่มเทความเอาใจใส่
- 2.2 การใช้กลยุทธ์สำรวจ สอบถาม พุดคุย ทดสอบ และตรวจสอบ
- 2.3 การพัฒนารูปแบบวิธีความคิดใช้ร่วมกับความคิดอย่างเป็นระบบ

โอภาส วุฒิสเลลา (2550 : 19) กล่าวถึงแนวทางที่จะทำให้บุคคลมีรูปแบบวิธีความคิด แนวคิดของ Senge' (P., 1990 : unpagged) ว่าต้องใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ และต้องฝึกทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถามเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ การมีความคิดจะทำให้เกิดการเข้าใจสมมติฐานในการคิดขณะที่มีการคิดอย่างเป็นระบบทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนสมมติฐานใหม่ในการหาสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้อง หากปราศจากการไตร่ตรองและตั้งคำถาม สิ่งที่ทำอยู่ก็ปราศจากการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เมื่อไม่มีการทดลองสิ่งใหม่ก็ไม่เกิดการเรียนรู้และเข้าใจโลกมากกว่าที่เป็นอยู่ทำให้ขาดโลกทัศน์ที่กว้างไกล การพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความคิดไม่ควรกำหนดให้บุคลากรทำอะไร แต่ควรปล่อยให้บุคคลมีการพัฒนารูปแบบของความคิดของตนเองโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป้าหมายของการพัฒนารูปแบบของความคิดของคนไม่ต้องการให้ทุกคนที่มีความเห็นพ้องในแนวเดียวกันทั้งองค์กร แต่ต้องการให้เกิดเพียงคิดของแต่ละบุคคลภายหลังจาก

มีการเรียนรู้ในระดับบุคคลแล้ว เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

สมพงษ์ ลาสอน (2551 : 4-8) เสนอแนวทางส่งเสริมการมีรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดสิ่งใหม่ ๆ ได้แก่สร้างนิสัยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นเท่า ชอบคว้าศึกษาใฝ่รู้อยู่เสมอสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบความคิดเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่องค์กรปรารถนาหรือตั้งความหวังไว้ปลูกฝังให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใช้ความรู้ในการกระทำการตัดสินใจวิธีเข้าหาความรู้ประมวลความรู้จะทำให้มีศักยภาพที่ดีในการเป็นบุคคลรอบรู้
2. ขั้นส่งเสริมการนำเอาความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ได้แก่กำหนดทิศทางให้บุคลากรมีแบบแผนความคิดที่พร้อมจะเข้าใจบทบาทของตนเองและองค์กรสร้างความตระหนักให้บุคลากรทบทวนติดตามเหตุการณ์ประเมินสิ่งที่ทำสม่ำเสมอเป็นประจำสร้างนิสัยให้บุคลากรสามารถวิพากษ์วิจารณ์ตนเองสร้างอุปนิสัยรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
3. ขั้นปลูกฝังการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง ได้แก่สร้างบรรยากาศให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันรวมทั้งปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้บุคลากรสนับสนุนรูปแบบความคิดเห็นพ้องต้องกันว่าต้องการเห็นอะไรเกิดขึ้นในองค์กรจัดประชุมสัมมนาให้บุคลากรได้พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศกับผู้อื่น
4. ขั้นระดมความคิดเห็นได้แก่การระดมความคิดเห็นให้บุคลากรมองภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการอยากให้เกิดขึ้นบนวัตถุประสงค์ค่านิยมภารกิจหน่วยงานโดยผ่านกระบวนการความคิดของสมาชิกทุกคนในองค์กรชี้แนะให้บุคลากรมองไปข้างหน้ามองอนาคต และ

มองภาพรวมขององค์กร สร้างบรรยากาศให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ประชุมสนทนาแลกเปลี่ยน
ความคิดกับผู้อื่น เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

5. ขั้นฝึกฝนให้เกิดทักษะการสรุปผล ได้แก่ฝึกฝนให้บุคคลสามารถสรุป
ความคิดเห็นของสมาชิกเป็นแนวคิดขององค์กร วางมาตรการให้บุคลากรสรุปผลการปฏิบัติงาน

6. ขั้นเสริมสร้างความเชื่อมั่นได้แก่สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรเกิดความ
เชื่อตามที่ได้ศึกษาจากตำราการอภิปรายพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ว่าองค์กรมีการพัฒนาจึงกระตุ้นให้
บุคคลและบุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
ปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อของบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

7. ขั้นกำหนดให้ปฏิบัติตามความเชื่อมั่นได้กำหนดวิธีการให้บุคลากรมีความ
ร่วมมือคิดปฏิบัติตามความเชื่อที่ได้ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้พูดคุยสนทนาอภิปรายและสรุปผลจาก
พื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริงเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นก่อนการลงมือ
ทำในการปฏิบัติงานทุกครั้ง

โดยสรุปการส่งเสริมรูปแบบความคิดองค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนความคิดค่านิยม
ของสมาชิกให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ฝึกให้สมาชิก
ในองค์กรวิพากษ์วิจารณ์ตนเองคิดทบทวนไตร่ตรองและประเมินตนเองสม่ำเสมอเข้ารับการอบรม
คิดวิเคราะห์และนำมาทดลองปฏิบัติเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ระดมความคิดและสรุปผลการแสดง
ความคิดเห็นของสมาชิกเป็นแนวคิดขององค์กรฝึกวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม
ปรับปรุงและพัฒนางาน

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กรโดยการแสดงความคิดเห็นร่วมกันบอกเล่า
เรื่องราวให้กันมีการประชุมร่วมกัน การใช้ประขามติและผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการทำงาน
เป็นกลุ่ม เป็นหมู่คณะเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวาง สมาชิกทุกคนต้องได้รับ
การพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดพลังร่วม
(Synergy) ของคนทั้งองค์กรที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้
จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร ยุทธศาสตร์การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีดังนี้

3.1 การใช้ประขามติ หรือการลงประชามติ (Referendums)

3.2 มีการประชุมร่วมกัน

3.3 ให้การสนับสนุนคณะทำงานหรือกลุ่มทำงาน

3.4 การวิพากษ์ วิจารณ์ วินิจฉัย อย่างกว้างขวาง

3.5 การสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันทำให้เกิดแรงปรารถนาหรือแรงบันดาลใจ

อย่างสูงสุดซึ่งต้องใช้เวลา ความเอาใจใส่และกลยุทธ์

3.6 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการแสดงความคิดเห็นบอกเล่าเรื่องราว
จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

ณิชารัช เนาวรัตน์ (2552 : 33-39) เสนอแนวทางในการส่งเสริมการมี
วิสัยทัศน์ร่วมกันดังนี้

1. กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์โดยการสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการ
สร้างสรรค์และต้องสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลขึ้นมาก่อนเพราะถ้าหากแต่ละคนไม่มีวิสัยทัศน์เป็นของ
ตัวเองแล้วการทำงานคือการตัดสินใจจะเป็นไปในลักษณะตามตามกันไปเห็นพ้องตามความคิดของ
ผู้อื่นโดยปราศจากความตั้งใจและความร่วมมืออย่างจริงจังการที่แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลจะทำให้
ให้องค์กรเกิดความร่วมมือการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันทั้งองค์กรผู้นำองค์กร
แห่งการเรียนรู้จะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีโอกาสในความคิดวิสัยทัศน์ร่วมไปกับ
องค์กรโดย ผู้นำองค์กรจะต้องจัดบรรยากาศและกระบวนการที่ทำให้สมาชิกขององค์กรมากเปิดเผย
แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมากมายว่าแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ของ
องค์กรอย่างไร

3. สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับของความผูกพันให้มากที่สุดเพื่อให้เกิด
พฤติกรรมที่มุ่งสนับสนุนโดยไม่ต้องมีการบังคับควบคุม สามารถสร้างได้โดยใช้การติดต่อสื่อสารมีการ
สนทนากันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คนในองค์กรรู้สึกถึงความอิสระทางความคิดและความรู้สึกต่าง ๆ ที่
สามารถจะถ่ายทอดออกมาได้ง่ายซึ่งผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็น
คนเปิดกว้างทางความคิดและมีใจที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นหรือรู้สึกต่าง ๆ ของสมาชิกทุกคนใน
องค์กร

4. ทำให้วิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันมีความเป็นรูปธรรมคือสามารถนำไปใช้ได้จริง
ลักษณะของวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ดีมีดังนี้

4.1 ผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นเข้าสู่กระบวนการของพัฒนาวิสัยทัศน์
อย่างจริงจัง

4.2 วิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจนเพียงพอที่จะไปเป็นแนวทาง
ที่ปฏิบัติได้

4.3 ต้องเป็นภาพบวกต่อองค์กรและสร้างศรัทธาให้ทุกคนร่วมกัน
สนับสนุนและมุ่งมั่นปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุปการส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันองค์กรจะต้องจัดกิจกรรม
ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของบุคคลเข้ากับวิสัยทัศน์ขององค์กรกำหนด
วิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรเสริมสร้างความผูกพันให้สมาชิกในองค์กร

มีความต้องการที่จะเห็นความสำเร็จของการทำงานร่วมกันและการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดีขึ้น

4. การเรียนรู้เป็นทีม

การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยการใช้ทักษะการติดต่อสื่อสารใช้หลักการประสานงานร่วมกัน และใช้หลักการบริหารความขัดแย้งแนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม ยุทธศาสตร์การเรียนรู้เป็นทีมดังนี้

4.1 การฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะเพื่อเป็นการสร้างทีม

4.2 การสร้างกฎระเบียบวินัย

4.3 การใช้ทักษะการติดต่อสื่อสารให้เป็นไปในทางเดียวกันนอกเหนือจากการตกลงร่วมกันแล้ว

4.4 ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในองค์กรร่วมกัน

4.5 มีการคิดและแสดงออกในรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ ด้วยหลักการร่วมมือและการประสานงานร่วมกันและความเป็นหนึ่งเดียวกัน

4.6 การบริหารความขัดแย้งให้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถเป็นการสร้างความเข้าใจให้ค่อย ๆ เกิดขึ้นของบุคคลในองค์กร

กิ่งแก้ว ศรีสาสิกุลรัตน์ (2551 : 57-58) เสนอแนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมดังนี้

1. การสนทนาและการอภิปราย (Dialogue Discussion) การสนทนาเป็นวิธีที่จะช่วยสมาชิกให้เป็นตัวแทนเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในความคิดและกลายเป็นผู้สังเกตการณ์ความคิดของสมาชิกโดยแยกความคิดของตัวเองเพื่อเตรียมรับความคิดของผู้อื่นภายในกลุ่มซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงการสนทนาจะช่วยพัฒนากระบวนการคิดให้มีความละเอียดอ่อนมากยิ่งขึ้นซึ่งสิ่งที่จะได้จากการสนทนามีดังนี้

1.1 ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มที่เข้าร่วมการสนทนาเป็นประจำ

1.2 ใช้พัฒนาความไว้วางใจให้มีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

1.3 ช่วยพัฒนาความรู้ความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นของแต่ละคน

1.4 ช่วยให้สมาชิกก็เรียนรู้และพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร

ส่วนการอภิปรายเป็นการนำเสนอความคิดของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนและหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมซึ่งทางการสนทนาและการอภิปรายจะต้องควบคู่กันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

2. การเรียนรู้จากสภาพความเป็นจริงสิ่งที่เป็นข้อบ่งชี้ของการเรียนรู้เป็นทีมคือข้อคิดเห็นหลากหลายที่มีความขัดแย้งกันซึ่งในความขัดแย้งทางความคิดนี้จะเป็นการก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น อันเกิดจากมุมมองที่มีความหลากหลายของสมาชิกในกลุ่มความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการสนทนาลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ที่เมื่อทีมตกลงที่จะเรียนรู้ร่วมกันก็จะมี การพูดคุยกันอย่างเปิดเผยและจริงใจทั้งในเรื่องสภาพความเป็นจริงทางธุรกิจที่ดำเนินอยู่ และสิ่งที่กำลังดำเนินไปภายในกลุ่มเพราะความเข้าใจในสภาพความเป็นจริงอย่างถูกต้องจะทำให้ทีมสามารถที่จะวางกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง

3. การเรียนรู้วิธีปฏิบัติ (Learning How to Practice) การสนทนาทำให้เกิดการพัฒนาทักษะเพิ่มการรวมทั้งมีการเรียนรู้วิธีการใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน

Jalongo, M.R. (1991 25-37) ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะขาดไม่ได้ก็คือต้องมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพหรือ professional community” เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้นเพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียนและเนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานการสอนของตนดังนั้นการมีชุมชนแห่งวิชาชีพเกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าวเพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับงานครู (เช่นผู้ปกครองสมาชิกอื่น ๆ ของชุมชน เป็นต้น) แต่แน่นอนว่าเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อต้องมีการเปลี่ยนด้านโครงสร้างของโรงเรียนตลอดจนจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วยโดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียนควรประกอบด้วย 1) การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างครู 2) เปิดกว้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้นเพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู 3) การรวมกลุ่มเพื่อนำเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและ 5) การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วมดังจะกล่าวในแต่ละประเด็นดังนี้

1. การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน

ซึ่งเป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็นจากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างครูช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงานทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้นบรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ครูผู้สอนเพื่อช่วยการปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้นแต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้างรับฟังการประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่มระหว่างการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว

2. การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู

เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกล่าวคือครูมีโอกาสดูแลบเทาที่ทั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลและได้แสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษาการเป็นที่เลี้ยงหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญชาญก็ได้ในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนด้วยกันทั้งนี้เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าวิชาชีพครูแตกต่างกับวิชาชีพอื่นตรงที่ ผู้ปฏิบัติมักทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวตามลำพังซึ่งเป็นผลให้ครูไม่สามารถที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นได้และขาดประโยชน์ที่จะได้รับผลการวิเคราะห์และการให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการสอนจากผู้อื่นที่มีต่อการสอนของตนด้วยเหตุนี้ถ้าผู้นำสถานศึกษาต้องการให้เกิดกิจกรรมการเสวนาใคร่ครวญระหว่างครูขึ้นก็จำเป็นต้องพิจารณาให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้ได้เสียก่อน

3. รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน

เป็นกิจกรรมที่ตีมากแต่ยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิดจุดมุ่งเน้นอย่างไรก็ตามถ้าถือว่าการมีชุมชนแห่งวิชาชีพคือลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ที่มีเจตจำนงมุ่งสร้างผลลัพธ์คือการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้วก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้างความงอกงามของผู้เรียนซึ่งค่อนข้างยากลำบากอยู่ไม่น้อยด้วยเหตุนี้การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาเสวนาใคร่ครวญเพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตรและกลยุทธ์ด้านการสอนของครูซึ่งแม้จะใช้เวลามากก็ตามแต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้นและเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ต่อไป

4. สร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ

กล่าวคือเมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยวและสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนเองได้แล้วก็ตามแต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้นความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครูจะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

5. ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม

เมื่อบุคคลต่าง ๆ ในวิชาชีพทั้งครูผู้สอนครูแนะแนวครูนิเทศและผู้บริหารมาร่วมกันประชุมกันแล้วในประเด็นนี้ เซอจิโอะวานนิ เห็นว่าการสร้างค่านิยมและปทัสถานร่วมกันของคนในวิชาชีพที่อยู่ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวด้วยความร่วมมือของบุคคลเหล่านี้จะพัฒนาสิ่งที่เรียกว่าอำนาจเชิงคุณธรรมขึ้นเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกันแทนที่การใช้อำนาจเชิงกฎหมายหรืออำนาจโดยตำแหน่งซึ่งไม่เหมาะสมกับชุมชนแห่งวิชาชีพนัก

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548 : 14-15) เสนอปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 10 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารเพื่อควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมีลักษณะดังนี้
 - 1.1 การแสวงหางบประมาณหรือความร่วมมือในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริหารงานและการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ
 - 1.2 จัดสภาพแวดล้อมให้นักเรียนมีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรและกิจกรรมสื่อต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
 - 1.3 จัดให้มีเทคโนโลยี ประกอบการเรียนการสอนตามศักยภาพ
 - 1.4 จัดให้โรงเรียนมีแผนงานทางวิชาการที่ดีและจัดเวลาในการเรียนที่เหมาะสม
 - 1.5 จัดให้มีการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
 - 1.6 โรงเรียนเน้นควมมีคุณภาพเชิงระบบทั้งด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล
2. ปัจจัยการบริหารเพื่อความเป็นองค์กรวิชาชีพมีลักษณะดังนี้
 - 2.1 มีทัศนคติต่อครูแบบเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.2 มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ครูมากกว่ายึดระเบียบวินัย
 - 2.3 ส่งเสริมครูพัฒนามาตรฐานการทำงานของตนเองขึ้นมากกว่าที่จะเน้นการเป็นผู้ปฏิบัติตามหรือรอรับแต่คำสั่ง
 - 2.4 ส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักในตนเองและมีความรับผิดชอบ
 - 2.5 ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับสูงมีทัศนคติแบบผู้นำและริเริ่มสร้างสรรค์
3. ปัจจัยการบริหารที่เน้นการตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วมมีลักษณะดังนี้
 - 3.1 ประชุมปรึกษาหารือกับครูและผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอ
 - 3.2 ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจหลังการเสาะแสวงหาความรู้
 - 3.3 ผู้บริหารและครูอาวุโสร่วมกันคิดตัดสินใจ หลังเสาะแสวงหาข้อมูลและ/หรือทางเลือกนโยบายจากชุมชน
 - 3.4 ผู้บริหารและครูตัดสินใจร่วมกันหลังจากเสาะหาข้อมูลและ/หรือทางเลือกนโยบายจากชุมชน
 - 3.5 ผู้บริหารครูและชุมชนตัดสินใจร่วมกันหลังจากสอบหาข้อมูลและ/หรือทางเลือกนโยบายจากชุมชน

- 3.6 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ได้จากการตัดสินใจร่วมกัน
กับคณะกรรมการการศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3.7 ผู้บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้เป็นที่รับรู้เข้าใจและเป็น
แนวปฏิบัติของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
4. ปัจจัยการบริหารที่เน้นการพัฒนาผู้บริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร
มีลักษณะดังนี้
- 4.1 ส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทเป็นผู้ริเริ่ม สนับสนุนเสนอจุดหมายการ
ทำงานให้ข้อเสนอแนะและวิธีการทำงานและข้อคิดเพื่อแก้ปัญหา
- 4.2 ส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทเป็นผู้เสาะหาข้อมูลมาแสดงทัศนะและให้
ข้อเสนอแนะกับปัญหาหรืองานที่ทำ
- 4.3 ส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์สังเคราะห์
ความเห็นต่าง ๆ เพื่อผูกมัดให้การทำงานเป็นไปด้วยดี
- 4.4 ส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทเป็นผู้ชี้้นำสรุปผลและตั้งข้อสังเกต
เกี่ยวกับทิศทางการทำงาน
- 4.5 ส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทเป็นผู้ให้พลังกระตุ้นให้กลุ่มเพิ่มระดับ
และคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น
- 4.6 เปิดโอกาสให้ครูได้ร้องทุกข์หรือพบปะเพื่อขอคำแนะนำปรึกษา
- 4.7 บริหารมีการเดินพบปะสนทนาเพื่อปรึกษาหารือปัญหาและแนวทาง
การทำงานร่วมกัน
5. ปัจจัยการบริหารที่เน้นการจูงใจเพื่อสร้างสรรค์มีลักษณะดังนี้
- 5.1 ให้ความไว้วางใจให้เกียรติและให้การยอมรับนับถือต่อครู
- 5.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งของครู
- 5.3 จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ
- 5.4 มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระมีความรับผิดชอบ
ในตัวเองไม่ติดตามและควบคุมกำกับอย่างเข้มงวด
- 5.5 กระตุ้นส่งเสริมให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
- 5.6 พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม
- 5.7 กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน
6. ปัจจัยการบริหารที่เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะดังนี้
- 6.1 ใช้ภาวะผู้นำโดยอาศัยอำนาจเป็นผู้รู้ผู้ชำนาญมากกว่าการใช้อำนาจ
สั่งการโดยตำแหน่ง

- 6.2 ใช้ภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมชมชอบเคารพนับถือและเป็นมิตรจากคนอื่น
- 6.3 มีพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงสนับสนุน คำนึงถึงความต้องการของครู
ทำให้งานน่าสนใจส่งเสริมการมีส่วนร่วมมีการให้การปรึกษาซึ่งกันและกัน
- 6.4 กระตุ้นให้ครูได้ตระหนักถึงปัญหาหรือโอกาสและการร่วมกำหนด
วิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ
- 6.5 มีพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมุ่งความสำเร็จกำหนดจุดหมายที่ท้าทาย
สนับสนุนครูทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อนำพาความมั่นใจในตนเองสูง
- 6.6 จูงใจให้ครูปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติให้ผู้ปฏิบัติเกิด
แรงบันดาลใจใช้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่
7. ปัจจัยการบริหารที่มีการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร
เชิงสร้างสรรค์มีลักษณะดังนี้
- 7.1 เสริมสร้างบรรยากาศความเป็นทีมหรือหมู่คณะ
- 7.2 ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลองกล้าคิดทำสิ่งใหม่ ๆ
- 7.3 ส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน
- 7.4 ส่งเสริมให้มีความรักและความภาคภูมิใจในโรงเรียน
- 7.5 ปกป้องสิ่งที่เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญและสืบทอดประเพณีที่ประเพณี
ปฏิบัติ
- 7.6 ส่งเสริมวัฒนธรรมร่วมที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อโรงเรียน
- 7.7 ส่งเสริมบรรยากาศให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิสัมพันธ์ และ
มีประสบการณ์ร่วมกัน
8. ปัจจัยการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมมีลักษณะดังนี้
- 8.1 คำนึงถึงทัศนคติ ความเชื่อและความต้องการของครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 8.2 ใช้ครูหรือบุคลากรที่เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 8.3 ให้ครูตระหนักและรับรู้ถึงผลดีผลเสียตลอดจนผลกระทบที่จะเกิดขึ้น
- 8.4 ให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงนั้นด้วย
- 8.5 ส่งเสริมให้การเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตนเองมากกว่าการพึ่งพาจาก
ภายนอก
- 8.6 สื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทราบ
- 8.7 มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยงกล้าทดลองอดทนต่อความยากลำบากต่อความ
ขัดแย้งและมุ่งการบรรลุผลสำเร็จ

9. ปัจจัยการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการบริหารหลักสูตรและการสอนมีลักษณะดังนี้

- 9.1 ตระหนักถึงความสำคัญและความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน
- 9.2 ผู้บริหารเกี่ยวข้องและรับผิดชอบงานด้านหลักสูตรมากขึ้น
- 9.3 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีเสรีภาพมีความสุขกับการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความตระหนักในตนเองมีการพัฒนาทางคุณธรรมและจริยธรรม
- 9.4 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้จากปัญหาที่เผชิญในชีวิตประจำวันมีการปฏิบัติจริงกับปัญหานั้น
- 9.5 กำกับนิเทศติดตามประเมินผลความก้าวหน้าตามแผนการสอนที่ครูจัดทำ
- 9.6 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้มีความคิดเชิงวิเคราะห์และเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 9.7 กระตุ้นให้ครูตระหนักว่าไม่มีรูปแบบการสอนใดที่ดีที่สุดที่ใช้ได้กับทุกคนหรือทุกสถานการณ์หรือทุกจุดมุ่งหมายจึงส่งเสริมให้ใช้ยุทธศาสตร์การสอนที่หลากหลาย

10. ปัจจัยการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะดังนี้

- 10.1 มีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาครูว่าเพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดเป็นไปอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
- 10.2 มีปรัชญา นโยบาย มาตรการ และการปฏิบัติจริงในการพัฒนาครู
- 10.3 พัฒนาครูโดยคำนึงถึงการส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนที่เป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีต่อนักเรียน
- 10.4 มีแผนงานหรือโครงการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดรูปแบบการคิดในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบทั้งหลักสูตรการสอนและการประเมินผลไม่คิดพัฒนาหรือเน้นเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง
- 10.5 ส่งเสริมการพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของครูในฐานะเป็นผู้กระทำมากกว่าเป็นผู้ถูกกระทำหรือพัฒนาโดยผู้อื่น
- 10.6 กระตุ้นให้ผิวนเกิดจิตสำนึกของตนเพื่อเรียนรู้อยู่เสมอไม่ใช่เกิดทัศนคติแบบตั้งเพื่อทำขึ้นอยู่กับการสั่งการหรืองบประมาณ
- 10.7 มีกรอบแนวคิดในการพัฒนาครูให้เป็นเสมือนส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของครูเองทำให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ จากห้องเรียนของตนเองจากเพื่อนครูหรือจากผู้บริหารภายในโรงเรียนของตนเอง

กฤษฎีกาฯ ชำนาญ (2552 : 14-16) เสนอปัจจัย 12 ประการที่มีผลต่อความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. กลยุทธ์และวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวิสัยทัศน์องค์กรสมาชิกในองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์และจะต้องรู้ว่าจะเดินไปในทิศทางใดซึ่งจะทำให้รู้ถึงว่าจะต้องเรียนรู้อะไรที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้นรวมทั้งจะต้องพัฒนากลยุทธ์ไปให้ถึงจุดนั้นด้วย
2. การปฏิบัติของผู้บริหารโดยสมาชิกองค์กรอาจตั้งคำถามเช่นผู้บริหารพูดและทำอะไรบ้างที่เป็นการสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการเรียนรู้ในองค์กรผู้บริหารให้ความสำคัญของการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมากน้อยเพียงใดมีการกระตุ้นและผลักดันการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์หรือไม่
3. การปฏิบัติของผู้จัดการผู้จัดการในที่นี้คือผู้สนับสนุนและให้คำแนะนำแก่พนักงานและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรในองค์กรผู้จัดการจะต้องยึดมั่นต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและจริงจังเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติสนับสนุนการพัฒนาและการเติบโตของพนักงาน ส่งเสริมการทดลองการแบ่งปันความคิดใหม่ ๆ
4. ประเพณีปฏิบัติขององค์กร ประเพณีปฏิบัติขององค์กรเป็นผลรวมของคุณค่าและทัศนคติของคนในลักษณะที่พึงประสงค์เช่นการเปิดเผยความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน สมาชิกในองค์กรแชร์ความคิดหรือข้อมูลอย่างเต็มที่อย่างเป็นอิสระไม่มีอุปสรรคกั้นระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการกับระดับบริหาร
5. องค์กรหรือโครงสร้างของงาน โครงสร้างองค์กรสามารถสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยให้มีการเปลี่ยนแปลงคำอธิบายงานได้ง่ายเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและความต้องการขององค์กรมีการหมุนเวียนตำแหน่งการชี้แนะด้วยตนเองการทำงานข้ามคณะทำงานต่างก็เป็นวิธีการเพื่อสนับสนุนความยืดหยุ่นในงาน
6. การหมุนเวียนของข้อมูลองค์กรที่มุ่งการเรียนรู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการหาและกระจายข้อมูลซึ่งระบบคอมพิวเตอร์จะช่วยสนับสนุนและทำให้ง่ายต่อการสื่อสารระหว่างพนักงานเพื่อให้องค์กรแน่ใจว่าพนักงานทุกคนมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ
7. การปฏิบัติงานของแต่ละคนในทีมองค์กรจะเติบโตก้าวหน้าเมื่อพนักงานแต่ละคน และทีมแชร์การเรียนรู้ร่วมกัน การมองข้อผิดพลาดให้เป็นโอกาสการเรียนรู้ทางการดำเนินหรือลงโทษ การมีความรับผิดชอบต่อตนเอง การถกเถียงปัญหาหาทางออกเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

8. กระบวนการทำงานในองค์กรการเรียนรู้นอกจากพนักงานจะแบ่งปันความชำนาญอย่างไม่เป็นทางการแล้วองค์กรอาจกระตุ้นการเรียนรู้จากวิสัยทัศน์ขององค์กรระบบสารสนเทศและตรวจสอบด้วยว่าการเรียนรู้เป็นประโยชน์ต่องานและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

9. เป้าหมายการปฏิบัติงานประเด็นสำคัญขององค์กรที่ประสบความสำเร็จคือให้ความสำคัญกับความต้องการของลูกค้าองค์กรจะตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ดีขึ้นได้อย่างไรซึ่งต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นเครื่องมือระบบการประเมินผลเป้าหมายของพนักงานที่ให้ความสำคัญต่อความต้องการของลูกค้า

10. การอบรมและการศึกษามีบทบาทสำคัญในการปรับเปลี่ยนองค์กร และการปฏิบัติเมื่อนั้นช่วยให้การมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ขอให้เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์การแก้ปัญหามากขึ้น

11. การพัฒนาบุคลากรและทีมองค์กรแห่งการเรียนรู้จะหาวิธีต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาตนเองขณะเดียวกันก็ส่งเสริมการพัฒนาทีมงานด้วยองค์กรเรียนรู้ได้ก็ต่อเมื่อมีทีมเรียนรู้ในลักษณะของการปฏิบัติงานกลุ่มและการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

12. การให้รางวัลเป็นปัจจัยสุดท้ายที่สนับสนุนปัจจัยอื่นระบบการให้รางวัลหรือการยอมรับจะต้องสนับสนุนและกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรและองค์กร

สุพิชชา นีรังสรรค์ (2550 : 2) เสนอแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในสถานศึกษาดังนี้

1. การตั้งคำถามได้แก่การจัดระบบและการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถให้คำแนะนำอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกในทีมด้านการงานเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาพร้อมทั้งตรวจสอบติดตามกำกับดูแลและเผยแพร่ผลงานที่ได้รับให้แก่สมาชิกในทีม

2. การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย ได้แก่การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ถ้าแสดงความคิดเห็น มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. การสื่อสารให้ทราบทั่วกันได้แก่การส่งเสริมให้สมาชิกในทีมศึกษาหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พร้อมกับแนวคิดให้สอดคล้องกับองค์กร

4. การตรวจสอบการเรียนรู้ได้แก่การนิเทศกำกับติดตามผลการดำเนินงาน ทบทวนตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและแจ้งความก้าวหน้าให้แก่สมาชิกในทีมทราบ

กล่าวโดยสรุปการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมองค์กรจะต้องรับผิดชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความสามัคคีช่วยเหลือและจริงใจต่อกัน

5. การคิดอย่างเป็นระบบ

การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการมองเห็นภาพโดยรวมเห็นทั้งหมดมีกรอบที่มองเห็นความสำคัญที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุถึงผลเป็นแนวโน้มรูปแบบของความเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะเห็นแค่ฉาบฉวยหรือผิวเผิน แนวทางการส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบคือสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบ โดยวิเคราะห์ปัญหาในสถานศึกษาร่วมการประเมินสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจเทคโนโลยีสังคมต่าง ๆ จะทำให้มองเห็นอย่างเป็นระบบมองผลจากหน่วยงานของกองหน้าที่ของตนเองใช้ข้อมูลในการแก้ปัญหาและตัดสินใจใช้ความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลหรือหน่วยงานเป็นบทเรียนในการทำงานยุทธศาสตร์สำหรับการคิดอย่างเป็นระบบมีดังนี้

5.1 การวางแผนเพื่อการทำงาน

5.2 ความมุ่งมั่นและความพยายามเพื่อได้มาในสิ่งที่ต้องการหรือความสำเร็จ

5.3 หลักการระบบที่แสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพอย่างมากคือวิธีการ

คิดและการแสดงออก

นภัทร์ เจริญสวย (2552 : 29-30) เสนอแนวทางการส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจ เช่นการฝึกทำงานโดยใช้แผนผังก้างปลา เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาใช้เทคนิคการระดมความคิดเพื่อหาสาเหตุหรือผลกระทบของปัญหาที่เกิดขึ้นจัดหลักสูตรส่งเสริมความคิดเชิงระบบเชิญวิทยากรมาเป็นผู้ฝึกอบรมส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก
2. การให้คำปรึกษาเช่นการนิเทศนำกรณีศึกษาเข้ามาใช้เพื่อคิดหาสาเหตุของปัญหาการสนทนาเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาหรือคำอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อย่างไม่เป็นทางการ
3. การให้อิสระในการคิดเช่นฝึกตั้งคำถามถามตนเองว่าทำไมกับปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นคัดเลือกแหล่งข้อมูลและเลือกใช้อินโฟกราฟิกที่จะใช้ประกอบการหาคำตอบว่าทำไมเปิดใจกว้างเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือคำอธิบายลงมือปฏิบัติหลังจากหาสาเหตุของปัญหาเปิดช่องทางให้กับแนวคิดแบบใหม่ระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่น
4. การวินิจฉัยปัญหาเช่นหาสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเมื่อถึงผลกระทบของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นค้นคว้าข้อมูลที่คิดว่าจำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับปัญหาวิเคราะห์ถึงแนวทางที่จะหาคำตอบว่าทำไมที่เหมาะสมที่สุดใช้ข้อมูลที่ได้อธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุปการส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบต้องสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรให้อิสระในการคิดวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอนทดลองทำและลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

วินิจฉัยปัญหาหาสาเหตุและผลกระทบรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ถึงแนวทางเพื่อหาคำตอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงภาพรวมขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552 : 56) เสนอแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมีองค์ประกอบสำคัญคือ 1) พัฒนาระบบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับ 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ

1. การพัฒนาภาวะผู้นำ (leadership) ภายใต้แนวคิดในการบริหารองค์กรยุคใหม่ หลากหลายวิธีไม่ว่าจะเป็นวิธีโอพีเอ็นจีเนียร์ริ่งการเข้าสู่ระบบมาตรฐาน ISO (International standard organization) หรือการพัฒนากระบวนการบริหารเชิงคุณภาพ (Total quality management : TOM) ล้วนแล้วแต่มีสิ่งที่คล้ายกันอยู่นั่นคือการร่วมกันทำงานเป็นทีมโดยในทุกทีมงานก็จำเป็นต้องมีหัวหน้าทีมและสมาชิกในทีมจึงกลายเป็นว่า องค์กรที่มีครบครันทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น เราจะพบผู้นำ (Leader) ในองค์กรทุกระดับของการทำงานโดยภาวะผู้นำจะมีอยู่ 4 บทบาทที่สำคัญ และจำเป็นคือ

1.1 ผู้ออกแบบ (Designer) โดยจะต้องรับผิดชอบในการคิดวิเคราะห์คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงสภาพความเป็นจริง (Current reality) ในปัจจุบันและทำการกำหนด วิสัยทัศน์องค์กร (Corporate vision) พร้อมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารให้ทันสมัยที่มุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมถึงคุณภาพในการให้บริการแก่ลูกค้า (Customer focused)

1.2 ผู้สอน (Teacher) เป็นเสมือนครูผู้สอนงานและทักษะ (Skill) ด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งสอนจริยธรรมและองค์ความรู้ (Knowledge) ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะนำมาใช้ช่วยในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้ดีขึ้นได้โดยผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้สอนนี้จะเป็นบุคลิกภาพของผู้นำที่สำคัญอย่างยิ่งในยุคขององค์กรเรียนรู้เพราะมีทั้งความเป็นผู้นำและเป็นผู้สอนให้มีความรู้ในกระบวนการของการเรียนรู้ร่วมกัน (Team learning)

1.3 ผู้ช่วยเหลือ (Steward) ซึ่งจะต้องคอยช่วยเหลือสนับสนุน (Support) เพื่ออำนวยความสะดวกให้ทำงานทุกอย่างเดินไปตามแนวทางที่ถูกต้องและเป็นผลสำเร็จอันเปรียบได้กับการเป็นสจ๊วต ผู้คอยช่วยเหลือ (Steward) ผู้โดยสารในเครื่องบินให้ทุก ๆ คนไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างสะดวกสบายและปลอดภัยทุกคน

1.4 ผู้เรียนรู้ (Learner) ทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามในโลกแห่งการทำงาน ยุคใหม่หรือในโลกแห่งองค์กรเรียนรู้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long learning) ที่สำคัญก็คือเป็นการเรียนรู้เพื่อที่จะมีศักยภาพเหมาะสมแก่การเป็นทั้งผู้ออกแบบผู้สอนและผู้ช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมซึ่งเป็นการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในทุก ๆ รูปแบบทั้งที่อยู่ในห้องฝึกอบรม (Training room/learning center) และในสถานที่ทำงาน (Workplace) ร่วมไปจนถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีมและรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้มีการสร้าง (Cloning) คนที่มีศักยภาพและมีความสามารถในลำดับรุ่นรองลงไปให้เก่งขึ้นเป็นลำดับตามรอยผู้นำ (Leader) ในทีม นั้น ๆ

3. ความคิดความเข้าใจเชิงระบบซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งสำหรับทุก ๆ องค์การที่จะต้องตระหนักถึงความเป็นระบบไว้อยู่ตลอดเวลาจะคิดก็ต้องคิดให้เป็นระบบจะทำหรือจะเปลี่ยนอะไรก็ต้องเปลี่ยนอย่างเป็นระบบโดยมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในภาพรวม (Big picture) และภาพย่อย (Small picture) ที่ประกอบกันหรือมีความเกี่ยวเนื่องกันอยู่ในระบบนั้น ๆ

ปาริฉัตต์ คังชนะนนท์ (2548 : 29-30) เสนอขั้นตอนการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 4 ขั้นตอนดังนี้

1. สำรวจสภาพปัจจุบันวิเคราะห์ศึกษาว่าองค์กรมีอะไรดีประเมินศักยภาพขององค์กรบุคลากรค่านิยมปัญหาข้อกฏข้อต่าง ๆ รวมทั้งประเมินการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบัน
2. นำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป้าหมายกลยุทธ์หรือแนวทางที่จะใช้เป็นรูปแบบ และกิจกรรมที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (Mutual learning)
3. ดำเนินงานตามแผนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการดำเนินงานติดตามและประเมินผลตามระยะเวลาหรืออาจมีการตั้งหน่วยวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กรซึ่งมีตัวแทนจากบุคลากรทุกฝ่ายรวมทั้งผู้บริหาร
4. จัดเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลในครั้งสุดท้ายหลังจากการที่ดำเนินการไปแล้วระยะหนึ่งเพื่อให้ทราบว่าองค์กรมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

ธงชัย สมบูรณ์ (2549 : 170-171) เสนอขั้นตอนการบริหารการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารต้องกำหนดยุทธศาสตร์แสดงจุดยืนและมีความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. ออกแบบโครงสร้างขององค์กรโดยการลดระดับสายการบังคับบัญชาให้น้อยลงและรวมแผนกต่าง ๆ ที่มีภารกิจใกล้เคียงเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดทีมงานแบบผสมที่ส่งเสริมการทำงานที่ต้องพึ่งพาระหว่างกันและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรให้มากขึ้น
3. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรกล้าเสี่ยงเปิดเผยและมีความต้องการที่จะก้าวหน้าในอาชีพโดยการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการพัฒนาความรู้ในองค์กร

4. ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำกล้านำเสนอและกล้ายอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

5. ให้ผลตอบแทนกับผู้สร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม

ธมลวรรณ พงษ์สถิตย์ (2550 : 81-84) เสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นอย่างดี 5 ด้านได้แก่

1. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคลได้แก่กระตุ้นบุคลากรที่มีความตื่นตัวสนใจที่จะเรียนรู้ตลอดไป กระตุ้นให้มีการพัฒนาหลังการฝึกอบรมสนับสนุนการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารภายในโรงเรียนกับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกที่มีส่วนได้ส่วนเสียสนับสนุนด้านเทคโนโลยีตลอดจนอุปกรณ์ในการเรียนรู้ต่าง ๆ

2. ด้านรูปแบบความคิด ได้แก่บุคลากรเป็นอิสระและกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปปฏิบัติมีทักษะทางความคิดเช่นภาษาวางแผนคิดทบทวนและไตร่ตรองมีแบบแผนความคิดที่เหมาะสมและเป็นจริงได้ในการปฏิบัติงานบูรณาการทางความคิดในงานของตนที่รอบด้าน

3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมได้แก่บุคลากรสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของตนกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กรได้กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันสามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์มาสู่พรณกิจ และแผนปฏิบัติจริงได้มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคมตระหนักถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของตน

4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้แก่บุคลากรมีส่วนร่วมในการในกิจกรรมระดมพลังสมองปฏิบัติงานเป็นทีมในเชิงปริมาณและคุณภาพประเมินความก้าวหน้าในสายงานโดยมีการเรียนรู้เป็นทีมเป็นเกณฑ์ชี้วัดจัดประชุมอภิปรายจะทำประชาพิจารณ์เพื่อรวมพลังการเรียนรู้เป็นทีม

5. การคิดอย่างเป็นระบบได้แก่สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงเหตุผลของการวางแผนโครงการต่าง ๆ สามารถคิดถึงวิธีการและขั้นตอนการทำงานเปิดช่องทางให้กับแนวคิดแบบใหม่มีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่นและสนองต่อสภาวะการปัจจุบันที่ผสมผสานระหว่างนโยบายและแผนงานแต่ความคิดลงสู่แผนปฏิบัติการทบทวนและตรวจสอบแนวคิดของตนจากแหล่งภูมิปัญญาที่เชื่อถือได้

สาโรจน์ แก้วอรุณ (2552 : 6-9) เสนอรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นแนวทางในการส่งเสริมการศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 8 ด้านดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) เช่นกำหนดเป้าหมายองค์กรกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาองค์กรร่วมกันทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน และพัฒนาองค์กรจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

2. บุคคลแห่งการเรียนรู้ (Personal Mastery) แผนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องการพัฒนาในวิชาชีพมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานฝึกฝน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตั้งใจและมุ่งมั่นสร้างสรรค์พัฒนางาน

3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เช่นการสร้างชิ้นงานในองค์กร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานฝึกอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีมยอมรับและเคารพความคิดเห็นของสมาชิกแลกเปลี่ยนและเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

4. คิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เช่น คิดอย่างเป็นระบบ เช่น นำองค์ความรู้ใหม่มาปรับปรุงพัฒนาองค์กรปรับ คิดอย่างเป็นระบบเช่นนำองค์ความรู้ใหม่มาปรับปรุงพัฒนาองค์กรปรับกระบวนการทัศน์ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

5. การกระจายอำนาจ (Decentralization) การกระจายอำนาจด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านบริหารงานบุคคลและด้านบริหารทั่วไปให้แก่หัวหน้าฝ่ายหัวหน้างานตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยปรับปรุงและพัฒนา มาตรฐานและระบบการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างต่อเนื่องการมีส่วนร่วมพัฒนาการจัดการศึกษาของ องค์กรระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยวิธีที่หลากหลาย

6. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) กำหนดเป้าหมายหรือ ความต้องการในการจัดการความรู้ขององค์กรค้นหาแหล่งความรู้จากครูผู้สอนที่มีการปฏิบัติงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practice) สร้างองค์ความรู้และแสวงหาความรู้ในองค์กรแบ่งปันและแลกเปลี่ยน ความรู้และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

7. วัฒนธรรมสนับสนุน (Learning Culture) การเรียนรู้จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ยกย่องเชิดชูแก่ผู้ที่ถ่ายทอดความรู้และผู้ที่แสดงออกถึงการเรียนรู้การมีผู้นำหรือแบบอย่างที่ดี ในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้แสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการที่หลากหลายจากบรรยากาศที่เอื้อต่อ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์กร

8. เทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงานการ จัดการเรียนการสอนจัดระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศในองค์กรนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้เพื่อการ ตัดสินใจพัฒนาสารสนเทศทันสมัยเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

กมลลักษณ์ สำราญสุข (2555 : 77) ได้เสนอแนวการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้
2. ด้านการมีรูปแบบวิธีการคิด
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556 : 29-34) ได้เสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4 ด้านดังนี้

1 การสร้างภาวะผู้นำร่วมและเป็นไปในทางสนับสนุน

Carrmicheal L. (1982 : 127) กล่าวว่าแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำร่วมกันนั้นผู้บริหารไม่ทำตัวเป็นผู้คอยออกคำสั่งและคอยควบคุมการปฏิบัติของครูในทุกเรื่องควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานบางเรื่องในสถานศึกษาควรมีการยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของคณะครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมอบอำนาจในการตัดสินใจบางเรื่องให้แก่ครูโดยมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้แก่ครูในการร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกันในสถานศึกษาผู้บริหารไม่ควรใช้อำนาจของตัวเองเข้าไปบงการ ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังออกมาให้เห็นว่าต้องการให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญสำคัญของสถานศึกษา

Kleine-Kracht P.A. (1993 : 391-399) กล่าวว่า การปฏิบัติตนเป็นผู้ต้องเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ และลงมือปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามหน้าที่นั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมือกับคณะครูในฐานะที่เป็นเพื่อนร่วมงาน

2. การสร้างและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่หมู่คณะ

Louis, K.S. & Kruse, S.D. (1995 : 23) กล่าวว่า การสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้คณะครูได้คิดในสิ่งใหม่ไปจากเดิมและให้คณะครูในสถานศึกษายอมรับความคิดใหม่ ๆ ของครูที่เสนอนอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมให้คณะครูได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอยู่เป็นประจำและเปิดโอกาสให้คณะครูได้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการที่จะสร้างจริง ๆ เป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่หมู่คณะ

Gamson (1994 : 44-49) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่หมู่คณะดังนี้

1. การจัดเสวนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้คณะครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอยู่เป็นประจำ
2. ส่งเสริมให้คณะครูมีนิสัยในการสืบค้นวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสถานศึกษา
3. ส่งเสริมให้คณะครูได้โต้แย้งหรือถกเถียงกันทางความคิดเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่สำคัญสำคัญในสถานศึกษา
4. ช่วยให้ครูเข้าใจและเห็นคุณค่าในงานที่ครูควรอื่นปฏิบัติและเกิดการยอมรับ
5. นำแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้จากการเสวนาร่วมกับคณะครูไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานในสถานศึกษา

6. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เกื้อกูลต่อการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิด

3. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

Isaacson & Bamburg (1992 : 42-44) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วมว่าควรมีการส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษา และการใช้วิสัยทัศน์เป็นหลักประกอบการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างจริงจัง

Isaacson, N. & Bamburg, J. (1995 : 27) ระบุว่า การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมต้องช่วยให้ครูมองเห็นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถตามวิสัยทัศน์พร้อมทั้งกระตุ้นให้คณะครูมีจิตใจมุ่งมั่นในอันที่จะทำให้วิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมากลายเป็นความจริงและต้องให้การสนับสนุนให้มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยในสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้ Newmann, F.M. & Wehlage, G.G (1995 : 16) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมต้องมีการกระตุ้นให้ครูแต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ในอันที่จะให้เกิดคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษาที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ

4. การสร้างเงื่อนไขที่เกื้อกูล

Watts, G.D. & Castle, S (1993 : 306-310) กล่าวถึงหลักการสร้างเงื่อนไขที่เกื้อกูลควรมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

- 4.1 การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาที่ใกล้เคียงกันให้แก่ครู
- 4.2 การส่งเสริมให้คณะครูได้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือกัน
- 4.3 การส่งเสริมให้คณะครูมีอิสระในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มากขึ้น
- 4.4 การพัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- 4.5 การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

Boyd, V. & Hord, S.M. (1994 : 47) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างเงื่อนไขที่เกื้อกูลกันว่าควรมีการดำเนินการส่งเสริมให้ครูตั้งใจรับฟังข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง และมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

Boyd, V. & Hord, S.M. (1994 : 34) กล่าวว่า การใช้กลยุทธ์ “เพื่อนช่วยเพื่อน” โดยให้ครูที่มีความชำนาญในการสอนเป็นผู้คอยช่วยเหลือแนะนำครูที่ยังขาดความชำนาญ และเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสร่วมในกระบวนการสัมภาษณ์คัดเลือกและบรรจุครูใหม่หรือครูที่ย้ายมาใหม่

ปรีชา กองจินดา (2549 : 5-6) อธิบายว่าแนวทางปฏิบัติที่ดีต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นไปตามหลักวิชาในเรื่องแนวปฏิบัติในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงองค์กรพฤติกรรมของคนในองค์กรในด้านการเป็นบุคคลรอบรู้การมีแบบแผนของความคิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมการเรียนรู้เป็นทีมและการคิดเชิงระบบเพื่อนำไปสู่การศึกษาแนวทางประยุกต์ใช้การปรับปรุงระบบกระบวนการทางธุรกิจมาใช้ในสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

2. มีความเหมาะสมในเรื่องของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติจริงภายใต้บริบทในด้านเศรษฐกิจสังคมศาสตร์และวัฒนธรรมของโรงเรียน

3. มีความเป็นไปได้ในเรื่องของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงภายใต้บริบทของโรงเรียน

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2538 : 21) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องให้สมาชิกในองค์กรนั้นแต่ละคนเกิดแรงจูงใจเพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อองค์กรโดยส่วนรวมในที่สุดองค์กรต้องทำให้ทุกคนร่วมมือกันส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจิตใจของทุกคนต้องอยู่ในภาวะแห่งการแสวงหาความรู้หรือให้ทุกคนมีสัญชาตญาณแห่งการเรียนรู้อยู่คู่ตนเองตลอดไป

เดชน์ เทียมรัตน์ ; และกานต์สุดา มาฆะศิริานนท์ (2545 : 17-65) กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้พื้นฐานวินัย 5 ประการที่ทุกคนจะต้องศรัทธาและร่วมกันปฏิบัติได้แก่

1. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) มีแนวปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) คือความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการจะให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นแก่ชีวิตจริงของตนสักวันหนึ่งในอนาคตแบ่งออกได้เป็นวิสัยทัศน์ในหน้าที่การงานวิสัยทัศน์ในด้านครอบครัวและวิสัยทัศน์หลังเกษียณ

1.2 มีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (Creative Tension) ถือเป็นแรงใฝ่ดีที่จะช่วยเสริมส่งให้คนมีความเพียรพยายามมุ่งมั่นและมีพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา

1.3 ใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (Commitment to the Truth) การใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงและเหตุผลทุกครั้งจะช่วยให้ทำงานทุกสิ่งได้อย่างถูกต้องอยู่ตลอดเวลาช่วยให้มีระบบการคิดและการตัดสินใจที่ดี

1.4 ฝึกใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน (Using Subconsciousness) เปรียบได้กับการมีความชำนาญขั้นสูงสุดซึ่งจะช่วยให้การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งดำเนินไปโดยอัตโนมัติและมีผลงานออกมาดีเยี่ยมการจะบรรลุขีดความสามารถระดับนี้ได้ต้องมีการฝึกทักษะในงานแต่ละประเภทอย่างจริงจัง

2. รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อให้เกิดศักยภาพในการแข่งขันจะต้องทำให้บุคลากรทุกคนมีความรู้และความเข้าใจไปในทางเดียวกันรูปแบบวิธีการคิดของคนและองค์กรจำเป็นต้องเปลี่ยนไปซึ่งจะสะท้อนออกมาใน 3 ลักษณะคือเจตคติ (Attitude) ทักษะคติ (Viewpoint / Standpoint / Perception) และกระบวนทัศน์ (Paradigm) เจตคติหมายถึงท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเป็นการแสดงออกทางกายหรือทางอารมณ์ทักษะคติหมายถึงแนวความคิดเห็นถือเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบวิธีการคิดกระบวนทัศน์หมายถึงกรอบความคิดแนวปฏิบัติทำที่ที่ปฏิบัติตาม ๆ กันไปจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรเป็นความเชื่อเป็นความยึดติดฝังใจกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3. การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) วิสัยทัศน์ในที่นี้หมายถึงวิสัยทัศน์องค์กรเป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนจะต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นในอนาคตเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่จะมุ่งมั่นไปให้ถึงเมื่อมีการพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กรแล้วนำไปเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) จากนั้นจะต้องมีการสานวิสัยทัศน์ให้ทุกคนได้รู้ได้เข้าใจและร่วมกันปฏิบัติให้เป็นจริงขึ้นมาด้วยแผนการปฏิบัติ (Operation Plan)

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้เน้นเฉพาะการถ่ายทอดประสบการณ์ภายในสถานที่ทำงานท่ามกลางบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่ประจำตามปกติโดยมีวิธีการที่สำคัญรวม 5 วิธีคือ

4.1 ใช้การเสวนา (Dialogue) ในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยมีแนวทางปฏิบัติเริ่มต้นจากหัวข้อของการเสวนาเท่านั้นไม่มีการกำหนดข้อสมมติฐานหรือทางเลือกใด ๆ ไว้ล่วงหน้าแต่ให้กลุ่มร่วมกันคิดพิจารณาเองโดยสมาชิกทุกคนต้องมีความคิดและจิตใจที่เปิดกว้างยอมรับข้อคิดเห็นและเหตุผลของกันและกัน

4.2 ใช้การอภิปราย (Discussion) ซึ่งจะคล้ายกับการเสวนาแต่มีการเตรียมสมมติฐานและทางเลือกต่าง ๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อนำมาอภิปรายกัน

4.3 ใช้เทคนิคของการบริหารงานเป็นทีม (Team Management) ซึ่งเป็นเรื่องของการใช้ความสามารถของหัวหน้าทีมในความเป็นผู้นำ (Leadership) และความเข้าใจในจิตวิทยาของการบริหารทีมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากผลสำเร็จหรือความผิดพลาดร่วมกัน

4.4 ใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ (Business Project Management) โดยบริหารในรูปโครงการมีหัวหน้าและสมาชิกในโครงการมีจุดเริ่มต้นและแล้วเสร็จที่ชัดเจนมีกิจกรรมพร้อมผู้รับผิดชอบตลอดจนมีกระบวนการของการบริหารเป็นระบบ

4.5 ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) โดยร่วมกันเรียนรู้ถึงปัญหาที่แท้จริงว่ามีสาเหตุมาจากอะไรร่วมกันลงมือแก้ไขปัญหาที่แน่นอนอย่างจริงจังเพื่อให้ได้ผล

จริงและเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกันเรียนรู้ในประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติการนั้น ๆ อย่างจริงจังการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้มีลักษณะพิเศษคือเสมือนการเรียนรู้กันในระหว่างการทำงาน (On-the-Job Training) ซึ่งจะได้ผลในเชิงปฏิบัติค่อนข้างสูงแต่มีค่าใช้จ่ายต่ำมีความเป็นกันเองสูง แต่ต้องเน้นความเป็นระบบด้วยคือจะต้องเรียนรู้อะไรก่อนอะไรหลังจึงจะประสบความสำเร็จสูงสุด

5. ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) ถือเป็นวินัยที่มีความสำคัญสูงสุดเนื่องจากระบบใด ๆ เป็นระบบใหญ่ที่ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ผู้นำองค์กรต้องมองให้ออกว่าระบบใหญ่คืออะไรและมีระบบย่อยเชื่อมสัมพันธ์กันอยู่อย่างไรซึ่งวิธีคิดเชิงระบบนี้ทุก ๆ อนุปฏิบัติการ (Emergence) ย่อมต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ (Elements/Parts) และตัวเชื่อม (Link) ซึ่งจะเชื่อมต่อระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ดังภาพ



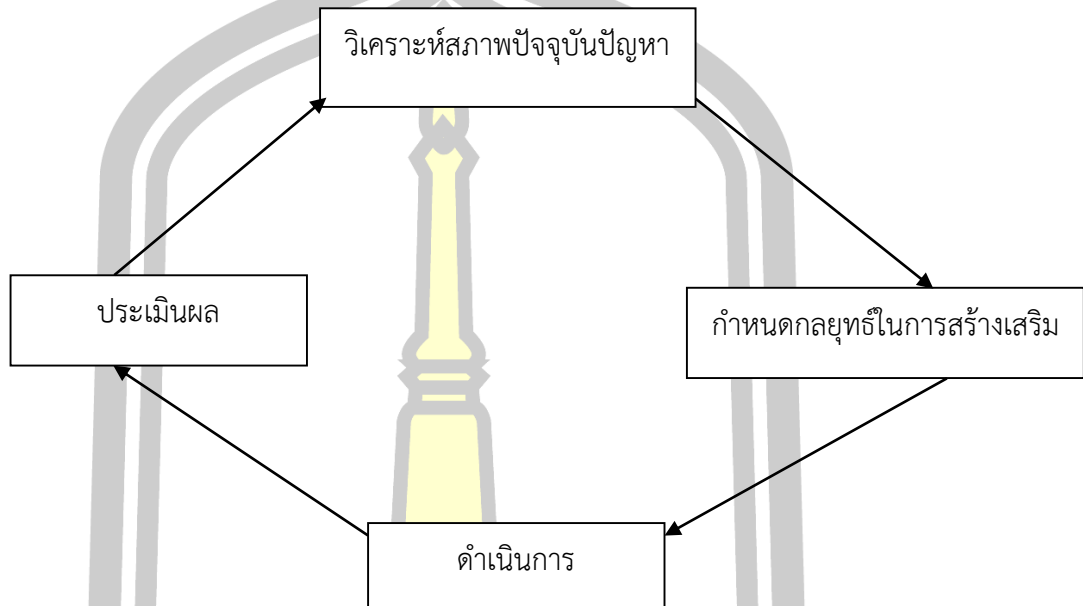
ที่มา : เดชน์ เทียมรัตน์ ; และกานต์สุดา มาฆะศิริรานัน. (2545 : ไม่มีเลขหน้า)

ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบและการเชื่อมโยงระบบ

วิธีคิดเชิงระบบนี้เป็นการคิดแบบเป็นวง (Circle) จากเหตุไปสู่ผลแล้วผลก็กลายเป็นเหตุนำไปสู่ผลอันต่อไปวนเวียนไปจนครบอนุปฏิบัติการนั้น ๆ

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

ธเนศ ขำเกิด (2541: 29) ได้เสนอกระบวนการในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable) ไว้ดังภาพประกอบ 2



ที่มา : ธเนศ ขำเกิด. (2541 : 28-31)

ภาพประกอบ 2 กระบวนการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทศพร ประเสริฐสุข (2543 : 15-16) ได้กล่าวถึงการปรับองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวการณ์อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลาจำเป็นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยจะต้องเริ่มต้นจากสิ่งต่อไปนี้

1. ปรับระบบการคิดเพื่อการเรียนรู้เนื่องจากความคิดเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมต้องปรับเปลี่ยนจากความคิดที่สร้างกฎระเบียบและวัฒนธรรมการทำงานที่ซับซ้อนสร้างกรอบล้อมตัวเองจนมองไม่เห็นความสำคัญของหน่วยงานอื่นมาเป็นการมององค์กรในภาพรวมพัฒนาไปด้วยกันเป็นไปไม่ได้ที่หน่วยงานใดในองค์กรเจริญเพียงหน่วยงานเดียวหน่วยงานอื่นถ้าหลังจากแล้วจะทำให้องค์กรเจริญขึ้นได้องค์กรจะเจริญทุกหน่วยงานต้องเจริญไปพร้อม ๆ กันเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน
2. ต้องคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึงกระบวนการคิดอย่างเป็นขั้นตอนคำนึงถึงปัจจัยป้อนเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Outputs) โดยศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่เอื้อต่อความสำเร็จปัจจัยอะไรที่เป็นตัวถ่วงมองไปที่เป้าหมายรวม

มองภาพรวมขององค์กรแต่ละหน่วยงานมีความสำคัญเท่าเทียมกันคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์คิดอย่างที่คนอื่นคิดไม่ถึงหาโอกาส (Opportunity) ที่คนอื่นมองไม่เห็น

3. ความเชี่ยวชาญของบุคลากร (Personal Mastery) องค์กรที่เจริญย่อมเกิดจากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญมีความเก่งในสาขาของตนและต้องประสานความเก่งของตนให้เข้ากับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ต้องการต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอให้เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ทุกคนมีวิสัยทัศน์แต่องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์รวมซึ่งเกิดจากการบูรณาการวิสัยทัศน์ของแต่ละคนแต่ละหน่วยงานเข้าด้วยกันเมื่อได้วิสัยทัศน์รวมแล้วก็ดำเนินการกำหนดพันธกิจ (Mission) ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงแล้ววางแผนการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging)

5. การเรียนรู้ร่วมกันในที่ทำงาน (Team Learning) กล่าวคือแต่ละบุคคลมีความสามารถเฉพาะตัวแต่เก่งในการทำงานร่วมกันประสานกันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะเกิดได้โดย

5.1 มีความไว้วางใจกัน

5.2 เปิดใจไม่มีความลับต่อกัน

5.3 สามารถเผชิญปัญหาหาร่วมกันได้ไม่กล่าวโทษกัน

5.4 มีการวางเป้าหมายร่วมกันและปฏิบัติงานร่วมกัน

5.5 มีการวางแผนร่วมกัน

5.6 รู้จักควบคุมอารมณ์

6. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่ออนาคตใหม่ (Reinventing the Future) องค์กรต้องปรับเปลี่ยนสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปต้องฉีกกำลังทางด้านภูมิปัญญาของบุคคลในองค์กรโดยนำความสามารถของแต่ละคนที่มีอย่างมากมายหลากหลายมาประมวลรวมเข้าด้วยกันเพื่อออกแบบสร้างสรรค์อนาคต

มนต์ชัย พิณจิตตรสมุท (2548 : 43-44) กล่าวว่าการจัดการความรู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และเสริมสร้างซึ่งกันและกันการจัดการความรู้เป็นการสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยได้นำเสนอประเภทของความรู้ 2 ประเภทได้แก่

1. ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลมองเห็นหรืออธิบายได้ยากและมักจะค่อนข้างยากที่จะนำออกมาแลกเปลี่ยนให้ผู้อื่นความรู้ฝังลึกเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนและประสบการณ์ของเฉพาะบุคคลรวมไปถึงความเชื่อค่านิยมอารมณ์ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคล

2. ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้เชิงทฤษฎีเนื้อหาวิชาการและข้อมูลต่าง ๆ ที่ปรากฏทั่วไปบนเอกสารหรือสื่ออื่น ๆ ที่เห็นได้โดยง่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในองค์กรเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเน้น 4 กระบวนการดังนี้

2.1 การจัดให้บุคคลมาปฏิบัติสัมพันธ์ (Socialization) เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคลและพัฒนาความรู้ฝังลึกการเรียนรู้เกิดจากการสังเกตการเลียนแบบและการฝึกปฏิบัติ

2.2 การแปลงสู่ภายนอก (Externalization) เป็นกระบวนการสื่อความรู้ฝังลึกออกมาเป็นแนวความคิดที่ชัดแจ้งช่วยเสริมให้เกิดทักษะการไตร่ตรองและปฏิสัมพันธ์ของบุคคล การแปลงสู่ภายนอกเป็นกระบวนการสร้างแนวคิดและกระตุ้นได้จากการทำสุนทรียสนทนาหรือการไตร่ตรองความคิดร่วมกัน

2.3 การผสมผสาน (Combination) เป็นกระบวนการที่จัดทำแนวคิดให้เป็นระบบเข้าสู่ระบบฐานความรู้ขององค์กรแต่ละคนมีการแลกเปลี่ยนและผสมผสานความรู้ผ่านทางสื่อต่าง ๆ

2.4 การปรับสู่ภายใน (Internalization) เป็นกระบวนการของการปรับความรู้ภายนอกอันเป็นความรู้ที่ชัดแจ้งจารึกเข้าเป็นความรู้ภายในตนเองและกลายเป็นความรู้ฝังลึก การเรียนรู้เป็นการสร้างขีดความสามารถและทักษะใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางทั่วทั้งองค์กรและสร้างการรับรู้ต้นตัวอย่างใหม่ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติมุมมองความเชื่อกลไกเหล่านี้จะเป็นพลังก่อให้เกิดความคิดนำทาง (Guiding Ideas) และการทำสิ่งใหม่ในผลิตภัณฑ์บริการ กระบวนการและระบบงานขององค์กรและเป็นการสร้างผลงานที่ดีในที่สุด

ช่อฟ้า สุประดิษฐ์ ณ อยุธยา (2541 : 23) พูดถึงการเรียนรู้แบบวงเดียวซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบปรับตัวและการเรียนรู้แบบสองวงซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบสร้างไว้ดังนี้

การเรียนรู้แบบวงเดียว (Single Loop Learning) มีลักษณะของการปรับปรุงความสามารถขององค์กรเพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์ทำงานแบบไปวัน ๆ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งลักษณะของการเรียนรู้แบบวงเดียวนี้นี้เป็นการเรียนรู้แบบปรับตัว (Adaptive Learning) อันเป็นขั้นตอนแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ปรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมบุคคลากรจะตอบสนองการเปลี่ยนแปลงแบบมาตรฐานเดียวกันมีผลในการแก้ไขปัญหาระยะสั้น

การเรียนรู้แบบสองวง (Double Loop Learning) มีลักษณะของการประเมินทบทวนวัตถุประสงค์ค่านิยมความเชื่อขององค์กรเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรและการเรียนรู้ที่จะเรียนอย่างไร (Learning How to Learn) ซึ่งการเรียนรู้แบบสองวงนี้เป็นการเรียนรู้แบบสร้าง (Generative Learning) เป็นอีกขั้นที่ก้าวล้ำไปข้างหน้าเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และ

คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงได้โดยให้ความสำคัญกับการทดลองและผลย้อนกลับนอกจากนี้บุคคล
เรียนรู้ที่จะวิเคราะห์ผลการตัดสินใจของตนเองและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นอย่างที่ต้องการ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2548 : 89-95) ได้กล่าวถึงการผสมผสานแนวความคิด
ระหว่างทฤษฎีแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ว่าการฝึกฝนเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป็นการมุ่งพัฒนาศักยภาพ 3 องค์ประกอบคือ

1. การเรียนรู้ระดับบุคคลการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรจะเกิดขึ้นได้จาก
การเปลี่ยนแปลงรากฐานการเรียนรู้ระดับบุคคลทักษะการเรียนรู้ของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการฝึกฝน
ในสิ่งที่เรียกว่าเรียนรู้วิธีการเรียน (Learning How to Learn) ได้แก่

1.1 ทักษะของรูปแบบความคิดจิตใจเป็นการเรียนรู้เท่าทันความคิดและ
จิตใจของตนเองในการรู้ว่าการอบความคิดจิตใจของเราเป็นอย่างไรเราสร้างรูปแบบความคิดของเรา
อย่างไร

1.2 ทักษะการไตร่ตรองความคิดเป็นทักษะในการคิดให้ช้าลงเพื่อการ
ไตร่ตรองได้มากขึ้น

1.3 ทักษะการซักถามและนำเสนอความคิดเป็นทักษะการซักถามโดย
ฝึกฝนควบคู่ไปกับทักษะการไตร่ตรองความคิดหรือทักษะการฟัง

2. การเรียนรู้อย่างเป็นทีม

3. การเฝ้าติดตามและแก้ไขข้อจำกัดการเรียนรู้ขององค์กรซึ่งการทำผังเชิง
ระบบ (System Thinking Diagram) จะทำให้เข้าใจถึงข้อจำกัดได้มากขึ้น

บุญศิริ อนันตเศรษฐ (2541 : 34-37) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะหลัก 5
ประการของ การ์วิน ที่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีได้แก่

1. ทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบนั้นอาศัย
แนวคิดของรูปแบบการคิดอย่างมีเหตุผล (Rational Model) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 6 ขั้นตอน
ได้แก่

1.1 ระบุปัญหาและเลือกปัญหาที่สมควรได้รับการแก้ไขก่อน

1.2 วิเคราะห์ปัญหา

1.3 ระดมสมองเพื่อหาวิธีแก้ปัญหาที่น่าจะเป็นไปได้

1.4 เลือกวิธีการแก้ปัญหาที่คิดว่าดีที่สุดและวางแผนในการแก้ปัญหา

1.5 ลงมือแก้ปัญหา

1.6 ประเมินวิธีการแก้ปัญหาที่ใช้ถ้าผลที่เกิดขึ้นยังไม่เป็นที่น่าพอใจอาจ
เลือกวิธีการแก้ปัญหาใหม่ได้

วิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวเป็นกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลหรือเป็นกระบวนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการตั้งสมมติฐานและการทดสอบสมมติฐานสิ่งที่สำคัญที่ต้องเน้นควบคู่กันไปคือการใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจหัวใจสำคัญของการแก้ปัญหายังมีระบบคือการเปลี่ยนแนวความคิดของสมาชิกในองค์กรเสียใหม่โดยต้องให้ความสำคัญกับรายละเอียดที่ถูกต้องและเที่ยงตรงอันจะทำให้ข้อค้นพบเป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร

2. การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ การฝึกทักษะนี้ไม่อาจเกิดได้บ่อยเหมือนการฝึกวิธีการแก้ปัญหาแต่อย่างไรก็ตามการแสวงหาความรู้ใหม่และการทดสอบความรู้ใหม่อย่างมีระบบจะเกิดได้โดยการสนับสนุนจากองค์กรใน 2 ลักษณะคือในการปฏิบัติงานตามปกติและในโครงการสาธิตที่องค์กรรับผิดชอบให้มีขึ้นเพื่อเป็นการสนับสนุนให้สมาชิกขององค์กรทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ องค์กรต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์กรได้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ โดยการลงงานเพื่อศึกษาดูงานค้นคว้าเพื่อให้ได้ความคิดใหม่ ๆ มาทดลองใช้ปรับปรุงงานที่ตนเองทำอยู่อย่างไรก็ตามเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงเพราะการทดลองอาจไม่ประสบความสำเร็จแต่ถ้าประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างมากอีกทั้งต้องมีการประเมินผลการทดลองด้วยทำให้องค์กรได้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งเพราะสมาชิกได้มีส่วนร่วมเป็นการเรียนรู้จากการได้ปฏิบัติจริง

3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต องค์กรต้องทบทวนความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเองอยู่เสมอโดยต้องมีการประเมินความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้นอย่างมีระบบและข้อมูลดังกล่าวต้องเป็นที่เปิดเผยเพื่อให้สมาชิกขององค์กรศึกษาได้เมื่อต้องการ

4. การเรียนรู้จากผู้อื่นการเรียนรู้ทั้งหมดไม่ได้เกิดจากการคิดไตร่ตรองอย่างมีระบบและการคิดวิเคราะห์ตนเองเท่านั้นการเรียนรู้อาจเกิดขึ้นได้จากการศึกษาสิ่งต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมและการนำความคิดที่ดีของผู้อื่นมาประยุกต์ใช้จะช่วยให้เกิดผลดีและประหยัดเวลาเช่นการใช้เทคนิคเปรียบเทียบมาตรฐานกับต้นแบบที่ดี (Benchmarking) การเรียนรู้จริงจะเกิดขึ้นได้ในสภาพของความมีใจเปิดกว้างยอมรับคำติคำวิจารณ์ซึ่งจะต้องมีการปลูกฝังวัฒนธรรมของความมีใจกว้างและพร้อมรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ

5. การถ่ายทอดความรู้การเรียนรู้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันทั่วทั้งองค์กรความรู้มีได้กระจุกตัวอยู่ที่สมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์กรถ้าองค์กรมีคนเพียงกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีความรู้องค์กรก็จะขาดมวลพลังในการผลักดันองค์กรไปข้างหน้าด้วยเหตุนี้ทักษะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือการแพร่ขยายความรู้ไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพไปทั่วทั้งองค์กรและวิธีการที่จะทำให้เกิดการแพร่ขยายของความรู้อย่างรวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อยคือการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) ซึ่ง

จะเกิดการเรียนรู้ในวงกว้างเป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งเพราะได้ลงมือปฏิบัติจริงและเป็นการเรียนรู้ที่เกิดอย่างต่อเนื่องอีกทั้งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดอย่างสมัครใจ

การติดตามผลการเรียนรู้ในองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนแรกจะเป็นการพัฒนาด้านข้อความรู้สมาชิกในองค์กรต้องได้รับความรู้ใหม่มีโอกาสขยายความรู้ของตนเองและทำให้มีวิธีคิดหรือแนวคิดที่แตกต่างไปจากเดิม

ขั้นตอนที่สองคือการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของสมาชิกหลังจากที่ได้รับความรู้ใหม่ ๆ แล้วควรมีการประเมินด้วยการสำรวจความคิดเห็นแบบต่าง ๆ เช่นการสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถามหรือการสังเกตโดยตรงในสถานการณ์จริงและการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่น่าเชื่อถือและมีประโยชน์ครอบคลุมข้อมูลควรมาจากหลาย ๆ แหล่ง

ขั้นตอนที่สามคือการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลออกมาในรูปแบบที่วัดได้ได้แก่คุณภาพของผลผลิตหรือบริการสูงขึ้นผลตอบแทนอื่น ๆ สูงขึ้น สิ่งที่สำคัญและจำเป็นต้องทำให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้บุคลากรมีโอกาสวิเคราะห์สิ่งที่ตนเองทำ พิจารณาตนเองมีการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบนอกจากนี้องค์กรต้องส่งเสริมให้สมาชิกสละกำแพงของตนเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการขยายความรู้และการพัฒนาต่อไป

วัลลภ คำพาย (2547 : 27-35) กล่าวถึงผู้บริหารองค์กรที่ต้องเปลี่ยนบทบาทจากการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายมาเป็นการสร้างค่านิยมที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และสร้างโอกาสในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้งานเพื่อให้บรรลุภารกิจ (Mission) และนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ (Vision) ที่สร้างไว้โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเน้นหนักที่การพัฒนาสถานะผู้นำในองค์กร (Leadership) ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกัน (Team Learning) ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge) ประสบการณ์ (Experience) และทักษะ (Skill) ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีเลิศเหนือกว่าคู่แข่งและมีระดับของพัฒนาการในความสามารถขององค์กรให้ขึ้นไปอย่างรวดเร็วยิ่งกว่าการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในยุคโลกาภิวัตน์ที่จะมีผลกระทบต่อองค์กรซึ่งกระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยขั้นตอน 9 ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพการณ์ในปัจจุบันโดยจะต้องใช้วิธีการเชิงระบบให้ได้ข้อมูลอันถูกต้องและนำมาเข้ากระบวนการให้เป็นสารสนเทศ (Information) การวิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันต้องกระทำทั้งในส่วนที่เป็นไปตามปกติธรรมชาติและส่วนที่เป็นปัญหาเพราะมีความเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานหรือสิ่งที่ควรจะเป็นการพิจารณาค่านิยม (Value) และปทัสฐานของกลุ่ม (Group Norms) ของบุคลากรการวิเคราะห์ถึงศักยภาพรายบุคคลทีมงานและความพร้อมเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Facilities) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้วิถีทางการดำเนินชีวิต

(Life Style) ของบุคลากรจากนั้นจึงนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Treat) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในขั้นตอนต่อไป

2. การกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทางปฏิบัติมี 3 ระดับคือกลยุทธ์ชั้นนำกลยุทธ์ปลูกฝังและกลยุทธ์ปฏิรูป

2.1 กลยุทธ์ชั้นนำ (Surge Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มีคณะผู้บริหารระดับสูงร่วมรับผิดชอบและให้การสนับสนุน

2.2 กลยุทธ์ปลูกฝัง (Cultivate Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มีคณะทำงานพิเศษจากทุกหน่วยงานในองค์กรเข้ามาร่วมรับผิดชอบดำเนินการ

2.3 กลยุทธ์ปฏิรูป (Transform Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มีคณะทำงานพิเศษจากทุกหน่วยงานในองค์กรเข้ามาร่วมรับผิดชอบดำเนินการ

กลยุทธ์ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีมากมายหลายแนวทางเช่นการสร้างนิสัยให้บุคลากรใฝ่รู้โดยส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่สร้างนิสัยรักการอ่านมีการประชุมปรึกษาหารือและพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (Mutual Learning) และการเสริมสร้างการเรียนรู้ทั่วทั้งหน่วยงานใช้หลักการที่ทำให้การทำงานและการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องเดียวกันคือวางระบบการทำงานให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะการฝึกอบรมในงาน (On the Job training : OJT) โดยจัดให้มีประสบการณ์ตรง (Direct Experience) และได้รับการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Learning by Doing)

3. การกำหนดแผนงานที่ชัดเจนประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ปรับโครงสร้างในการบริหารให้เป็นการทำงานแบบทีม

3.2 จัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับโครงสร้างในการบริหารงานที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีมโดยพัฒนาทั้งองค์ความรู้ตามรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนาประสบการณ์พร้อมทักษะตามรูปแบบของการเรียนรู้จากที่ทำงาน

3.3 จัดทำแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกอบรมและการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ มีความชัดเจนทั้งในเรื่องกำหนดเวลางบประมาณที่ได้รับตลอดจนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

4. การสร้างบรรยากาศเปิดบุคลากรมีโอกาสรับทราบภารกิจของการพัฒนาและผลกระทบในทุก ๆ ด้านที่จะมีผลต่อองค์กรและสมาชิกทุก ๆ คน

5. พัฒนาพื้นฐานองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอยู่ด้วยกัน 5 ประการคือ

5.1 จิตใจที่ใฝ่พัฒนาตนเอง (Personal Mastery)

5.2 รูปแบบวิธีการคิดมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models)

5.3 การสรรค์สร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)

5.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

5.5 ความคิดเชิงระบบ (System Thinking)

6. พัฒนาบุคลากรในระดับผู้นำองค์กรไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าโครงการหรือหัวหน้าทีมจะต้องมีความเข้าใจและปฏิบัติตนให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

6.1 นักออกแบบ (Designer)

6.2 ครูผู้สอนงาน (Teacher)

6.3 ผู้ช่วยเหลือ (Steward)

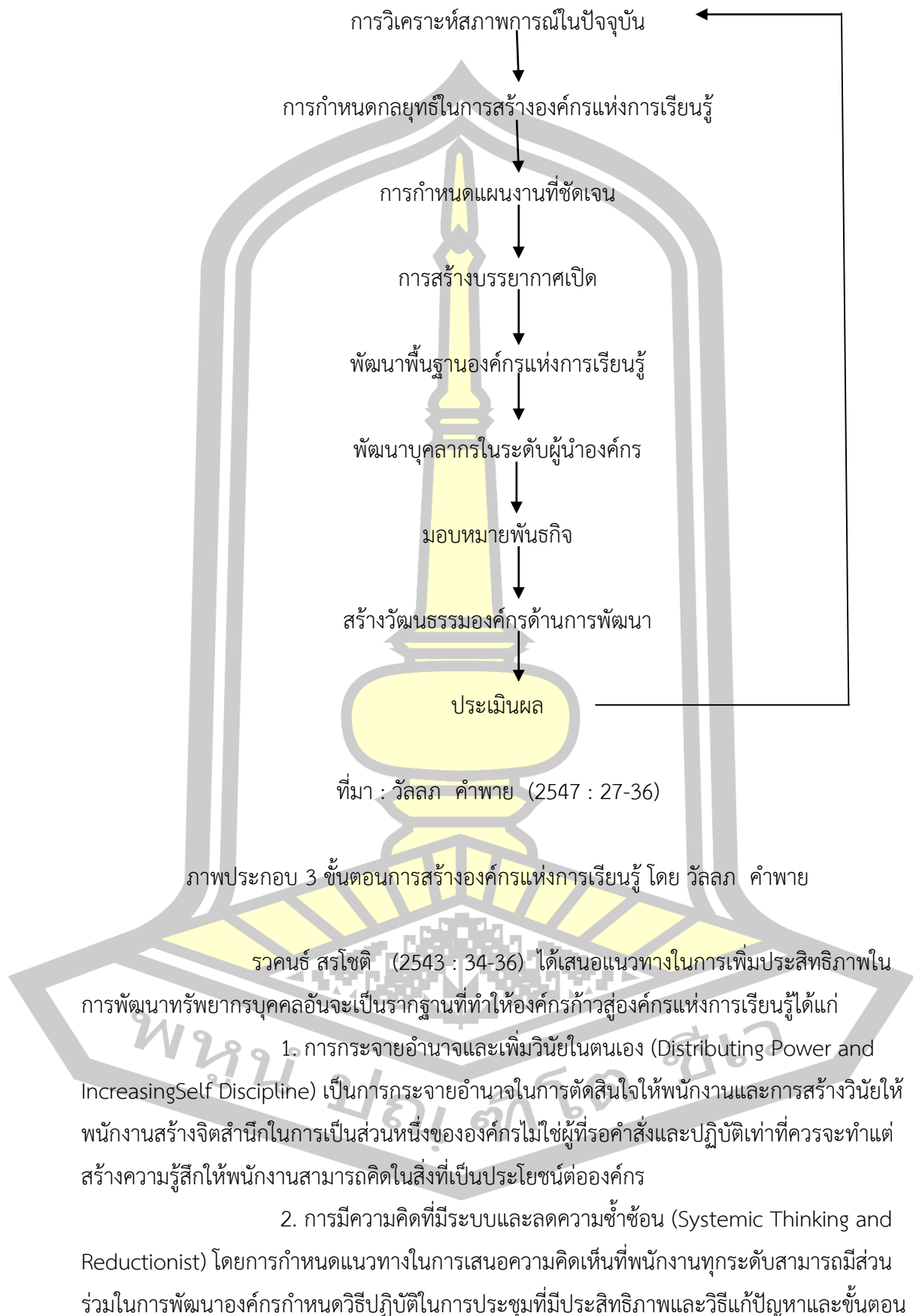
7. มอบหมายพันธกิจ (Mission) กระบวนการต่าง ๆ แก่ทีมงานเพื่อให้สามารถบริหารและรับผิดชอบตัวเองได้ซึ่งจะเป็นการให้อำนาจพนักงาน (Empowerment) ทั้งศักยภาพด้านความสามารถและอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

8. สร้างวัฒนธรรมด้านการพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลาช่วยให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายขององค์กรเกิดมุมมองและรูปแบบวิธีการคิดและการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

9. การประเมินผล (Assessment) เพื่อให้รู้ว่าการดำเนินงานส่งผลให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพียงใดมีการจัดวางระบบและมีเกณฑ์การพิจารณาควรประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

ในกระบวนการสร้างและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความจำเป็นจะต้องดำเนินการใน 2 ระดับคือระดับองค์กรและระดับปัจเจกชนระดับองค์กรต้องมีแผนงานที่ชัดเจนมีระบบและโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนอย่างเพียงพอควรมีการปรับระบบการบริหารเข้ามาสนับสนุนด้วยส่วนระดับปัจเจกชนบุคลากรต้องมีความสมัครใจเต็มใจให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่และมีส่วนร่วมในการพัฒนา

พหุ ประถมศึกษา



การตัดสินใจเพื่อเป็นมาตรฐานให้พนักงานในแต่ละสายงานมีวิธีการปฏิบัติในรูปแบบเดียวกันสามารถติดตามและประเมินผลได้

3. ประสิทธิภาพในการสื่อสารและสนทนา (Effective Communication and Conversation) สร้างระบบการสื่อสารที่เป็นมาตรฐานสะดวกไม่ซับซ้อนและมีประสิทธิภาพ ป้องกันข้อผิดพลาดเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

4. การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม (Voluntary Followship) พนักงานมีจิตสำนึกที่คิดถึงส่วนรวมอยากสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้องค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังและมีพลังที่จะสร้างและพัฒนาให้เจริญยิ่งขึ้น

ข้อฟ้า สุประดิษฐ ฌ อยุธยา (2541 : 24) กล่าวถึงการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ดังนี้

1. ผู้บริหารเปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ เอาชนะความต้องการที่จะติดตามงานอย่างใกล้ชิด
2. การคิดอย่างมีระบบต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้บริหาร
3. ความคิดสร้างสรรค์ต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวพนักงาน
4. ตระหนักถึงคุณค่าของพนักงานและค่านิยมองค์กรและมีแนวทางการแก้ไขปัญหอย่างกระตือรือร้น

5. มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และความรู้สึกไว (Sensitivity) มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร (2548 : 43-47) ได้กล่าวถึงการสื่อสารภายในองค์กร (Dialogue) เพื่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะของการประชุมและการพัฒนา กระบวนการคิดร่วมกันมีจุดมุ่งหมายคือการเข้าไปสู่กระบวนการคิดทั้งหมดและเป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดร่วมกันเป็นการพูดคุยเพื่อสร้างความเข้าใจและเพื่อการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันโดยไม่ตัดสินแต่สร้างให้เกิดการไตร่ตรองความคิด (Reflection) ภายในบุคคลและเกิดกระแสการไหลของ ความหมายความคิดความเข้าใจระหว่างบุคคลภายในกลุ่มเป็นเครื่องมือเชิงปฏิบัติเพื่อให้เกิดการคิดการเรียนรู้ร่วมกันและเน้นที่การฝึกฝนเป็นหลักรวมทั้งช่วยพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องเช่น การซักถาม การนำเสนอความคิดการฟังและการไตร่ตรองความคิดมีกติกากำหนดพื้นฐานว่าทุกคนจะต้องได้มีโอกาสพูด และต้องพูดแสดงความคิดเห็นไม่พูดแทรกขึ้นมาจนกว่าคนที่กำลังพูดได้กล่าวจบไม่ตัดสิน แต่ให้ ไตร่ตรองการสื่อสารควรดำเนินการไปแบบไม่มีผู้นำโดยถือว่าทุกคนมีความเท่าเทียมกันซึ่งควร จัดการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ

ปาริฉัตต์ ศังขะนันท์ (2548 : 29-30) เสนอขั้นตอนการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. สสำรวจสภาพปัจจุบันวิเคราะห์ศึกษาว่าองค์กรมีอะไรดีประเมินศักยภาพขององค์กรบุคลากรค่านิยมปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งประเมินการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบัน

2. นำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป้าหมายกลยุทธ์หรือแนวทางที่จะใช้เป็นรูปแบบและกิจกรรมที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (Mutual learning)

3. ดำเนินงานตามแผนมีการแต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมการดำเนินงานติดตามและประเมินผลตามระยะเวลาหรืออาจมีการตั้งหน่วยวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กรซึ่งมีตัวแทนจากบุคลากรทุกฝ่ายรวมทั้งผู้บริหาร

4. จัดเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลในขั้นท้ายสุดหลังจากที่ดำเนินการไปแล้วระยะหนึ่งเพื่อให้ทราบว่าองค์กรมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

ธเนศ ขำเกิด (2541 : 28-29) กล่าวว่าปัญหาที่พบในการบริหารงานของหน่วยงานหลายแห่งมาจากกรณีที่ผู้บริหารไม่ได้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ถือว่าอำนาจมาจากความรู้แต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้การเรียนรู้ต้องกระทำทุกสถานการณ์เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) ความสำคัญของการเรียนรู้ไม่ได้อยู่ที่ตัวเนื้อหาแต่อยู่ที่กระบวนการเรียนรู้ (Process) เป็นวิธีการเรียนที่จะเรียน (Learn How to Learn) ผู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ให้ความรู้ผู้อบรมสั่งสอน (Instructor) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) หรือผู้สนับสนุนให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ขึ้นด้วยตนเอง (Construct) ด้วยการให้เขาได้ลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน (Learning by Doing) ตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคลโดยพัฒนาให้ครบทั้ง 3 H (Hand, Head, Heart) คุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่เป็นผลผลิตจากกระบวนการเรียนรู้คือการเป็นบุคคลที่มีนิสัยใฝ่เรียนใฝ่รู้มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบมีทักษะทางสังคมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นมีทักษะการสื่อสารมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ในทุกสถานการณ์และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขการเรียนรู้ในระดับปัจเจกบุคคลนับเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการพัฒนาให้มีการเรียนรู้แต่ผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำ (Leader) ในการสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องสร้างองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลแต่ละคนกับกลุ่มหรือทีมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นระบบอย่างทั่วถึงด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545 : 28) ซึ่งมองว่าในปัจจุบันที่ปัจจัยต่าง ๆ ของโลกและประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผู้บริหารองค์กรมีภารกิจในการนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมแก่ตัวเองและองค์กรใน 3 ด้านที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงตนเองการเปลี่ยนแปลงสมาชิกในองค์กรและการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการ

การเปลี่ยนแปลงตนเองเริ่มจากการเปลี่ยนความคิดและทัศนคติก่อนตระหนัก และให้ความสนใจติดตามข้อมูลข่าวสารความเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองอย่างจริงจังทั้งด้านความรู้ใน วิชาชีพของตนความรู้ทั่วไปตลอดจนทักษะความสามารถในการบริหารงานที่สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงรวมถึงลักษณะนิสัยบางด้านที่จำเป็นต่อบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเช่นการมี วิสัยทัศน์การมองการณ์ไกลการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองความเชื่อมั่นในตนเองการมองผู้อื่นในแง่ดี การยอมรับเพื่อนร่วมงานความขยันหมั่นเพียรความอดทนตั้งใจในการทำงานความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมความรับผิดชอบ เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงสมาชิกในองค์กรผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่อาจทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงได้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่ายโดยผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจและ กระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้ได้มีโอกาสทบทวนตนเองประเมินความพร้อมของตนเองในการรับมือกับ บริบทแวดล้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความคิดและทัศนคติให้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวพัฒนาตนเองเช่นสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม รับข้อมูลความรู้ใหม่เปิดโลกทัศน์ความคิดในเชิงรุกมากกว่าเชิงรับสร้างระบบที่เอื้อต่อการศึกษหา ความรู้ของคนในองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมคิดและมีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ มากขึ้นมีการ ปรึกษาหารือร่วมกันในการพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีคุณภาพอย่างแท้จริง

การเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมและสอดคล้องเช่นการ บริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นไม่ถูกบีบรัดด้วยกฎระเบียบที่มากมายเกินจำเป็นพร้อมจะปรับเปลี่ยน ได้เสมอให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ปรึกษาหารือกันก่อนตัดสินใจดำเนินการ เปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตลอดจน อุดมการณ์ในการทำงานร่วมกันสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องยอมรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรอื่น ๆ การบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

สมคิด ชุมชุมพร (2549 : 72) ได้เสนอผลการการศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้แห่งตน
2. ด้านแบบแผนความคิด
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
5. ด้านความคิดเชิงระบบ

ตาราง 3 วิเคราะห์ องค์ประกอบการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้/ชุมชนแห่งการเรียนรู้

ชื่อนักวิชาการ/วิจัย	องค์ประกอบ/แนวทาง
Jalongo. (1991)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน 2. การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู 3. รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน 4. สร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ 5. ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม
Bennett and O. Brien (1994)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กลยุทธ์และวิสัยทัศน์องค์กร 2. การปฏิบัติของผู้บริหาร 3. การปฏิบัติของผู้จัดการ หรือผู้สนับสนุน 4. ประเพณีปฏิบัติขององค์กร 5. องค์กรหรือโครงสร้างของงานโครงสร้างองค์กร 6. การหมุนเวียนของข้อมูลองค์กรการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการหาและกระจายข้อมูล 7. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 8. การตรวจสอบ การประเมินผล 9. เป้าหมายการปฏิบัติงานประเด็นสำคัญขององค์กร 10. การอบรมและการศึกษา 11. การพัฒนาบุคลากรและทีมองค์กร 12. การให้รางวัล
Senge' (1999)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2. การมีรูปแบบวิธีความคิด 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม 4. การคิดอย่างเป็นระบบ

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ/วิจัย	องค์ประกอบ/แนวทาง
ชื่อฟ้า สุประดิษฐ์ ณ อยุธยา (2541)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารเปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ 2. การคิดอย่างมีระบบต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้บริหาร 3. ความคิดสร้างสรรค์ต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวพนักงาน 4. ตระหนักถึงคุณค่าของพนักงานและค่านิยมองค์กรและมีแนวทางการแก้ไข
ทศพร ประเสริฐสุข (2543)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับระบบการคิดเพื่อการเรียนรู้ 2. ต้องคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) 3. ความเชี่ยวชาญของบุคลากร (Personal Mastery) 4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 5. การเรียนรู้ร่วมกันในทีมงาน (Team Learning) 6. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่ออนาคตใหม่ (Reinventing the Future)
รวคนธ์ สโรชิตี (2543)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกระจายอำนาจและเพิ่มวินัยในตนเอง (Distributing) 2. ประสิทธิภาพในการสื่อความและสนทนา (Effective Communication and Conversation) 3. การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม (Voluntary Followship) 4. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery)
เดชน์ เทียมรัตน์ ; และกานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์ (2546)	<ol style="list-style-type: none"> 1. รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) 2. การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) 3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 4. ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking)

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ/วิจัย	องค์ประกอบ/แนวทาง
เดชน เทียมรัตน์ ; และกานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์ (2546)	<ol style="list-style-type: none"> 5. มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 6. มีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Sistem Thinking)
วัลลภ คำพาย (2547)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์สภาพการณ์ในปัจจุบัน 2. การกำหนดกลยุทธ์ 3. การกำหนดแผนงานที่ชัดเจน 4. การสร้างบรรยากาศเปิด 5. พัฒนาพื้นฐานองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6. พัฒนาบุคลากรในระดับผู้นำองค์กร 7. มอบหมายพันธกิจ (Mission) 8. สร้างวัฒนธรรมด้านการพัฒนา 9. การประเมินผล (Assessment)
ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2548)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเรียนรู้ระดับบุคคล 2. การเรียนรู้อย่างเป็นทีม 3. การเฝ้าติดตามและแก้ไขข้อจำกัดการเรียนรู้ขององค์กร 4. การติดตามและแก้ไขข้อจำกัดการเรียนรู้ขององค์กร 5. สำรองสภาพปัจจุบัน 6. นำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป้าหมายกลยุทธ์หรือแนวทางที่จะใช้เป็นรูปแบบ 7. ดำเนินงานตามแผน 8. จัดเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลในขั้นท้ายสุด
วิโรจน์ สารรัตน์ (2548)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารเพื่อควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 2. การบริหารเพื่อความเป็นองค์กรวิชาชีพ 3. การบริหารเน้นการตัดสินใจร่วมและมีวิสัยทัศน์ร่วม 4. การบริหารที่เน้นการพัฒนากลุ่มบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ/วิจัย	องค์ประกอบ/แนวทาง
วิโรจน์ สารรัตน์ (2548)	<ol style="list-style-type: none"> 5. การบริหารที่เน้นการจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ 6. การบริหารที่เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง 7. การบริหารที่มีการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรเชิงสร้างสรรค์ 8. การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม 9. การบริหารที่ให้ความสำคัญกับการบริหารหลักสูตรและการสอน 10. การบริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์
ธงชัย สมบูรณ์ (2549)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฝ่ายบริหารต้องกำหนดยุทธศาสตร์แสดงจุดยืนและมีความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2. ออกแบบโครงสร้างขององค์กรโดยการลดระดับสายการบังคับบัญชาให้น้อยลง 3. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรกล้าเสี่ยงเปิดเผยและมีความต้องการที่จะก้าวหน้าในอาชีพ 4. ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำกล้านำเสนอและกล้ายอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น 5. ให้ผลตอบแทนกับผู้ที่สร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม
สมคิด ชูมนุมพร (2549)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านความรู้แห่งตน 2. ด้านแบบแผนความคิด 3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 4. การบริหารเพื่อควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 5. การบริหารเพื่อความเป็นองค์กรวิชาชีพ 6. การบริหารเน้นการตัดสินใจร่วมและมีวิสัยทัศน์ร่วม 7. การบริหารที่เน้นการพัฒนาทีมบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ/วิจัย	องค์ประกอบ/แนวทาง
สมคิด ชุมนุมพร (2549)	<ol style="list-style-type: none"> 8. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 9. ด้านความคิดเชิงระบบ
ธมลวรรณ พงษ์สถิตย์ (2550)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล 2. ด้านรูปแบบความคิด 3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5. การคิดอย่างเป็นระบบ
สาโรจน์ แก้วอรุณ (2552)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) 2. บุคคลแห่งการเรียนรู้ (Personal Mastery) 3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 4. คิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) 5. การกระจายอำนาจ (Decentralization) 6. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) 7. วัฒนธรรมสนับสนุน (Learning Culture) 8. เทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา
กมลลักษณ์ สำราญสุข (2555)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2. ด้านการมีรูปแบบวิธีการคิด 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
พิเชฐ เกษวงษ์ (2556)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างภาวะผู้นำร่วมและไปในทางสนับสนุน 2. การสร้างและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่หมู่คณะ 3. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 4. การสร้างเงื่อนไขที่เอื้อกุล

ตาราง 4 สังเคราะห์ องค์ประกอบ การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้/ชุมชนแห่งการเรียนรู้
เชิงวิชาชีพ

องค์ประกอบส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้/ชุมชน แห่งการเรียนรู้	Jalongo.	Bennett and O. Brien	Senge'	ช่อฟ้า สุประดิษฐ์ ณ อยุธยา	ทศพร ประเสริฐสุข	รวคนธ์ สโรชาติ
1. การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน	√			√		√
2. การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู	√					
3. การรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน	√					
4. สร้างจุดเริ่มต้นแห่งความร่วมมือร่วมใจ	√					√
5. ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	√	√				
6. กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์องค์กร		√			√	
7. การปฏิบัติของผู้บริหาร		√		√		
8. การปฏิบัติของผู้จัดการ หรือผู้สนับสนุน		√				
9. ประเพณีปฏิบัติขององค์กร		√				
10. องค์กรหรือโครงสร้างของงานโครงสร้างองค์กร		√				
11. การหมุนเวียนของข้อมูลองค์กรนำเทคโนโลยีมา ใช้ในการหาและกระจายข้อมูล		√				
12. การตรวจสอบ การประเมินผล		√				
13. เป้าหมายการปฏิบัติงานประเด็นสำคัญขององค์กร		√				
14. การอบรมและการศึกษา		√				
15. การพัฒนาบุคลากรและทีมองค์กร		√				
16. การให้รางวัล และการสร้างเงื่อนไขเกื้อกูล		√				
17. การเป็นบุคคลที่รอบรู้			√		√	
18. การมีรูปแบบวิธีความคิด			√			√

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้/ชุมชน แห่งการเรียนรู้	Jalongo.	Bennett and O. Brien	Senge'	ช่อฟ้า สุประดิษฐ์ ณ อยุธยา	ทศพร ประเสริฐสุข	รวคนธ์ สรโชติ
19. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน			√	√	√	
20. การเรียนรู้เป็นทีม			√		√	
21. ความเชี่ยวชาญของบุคลากร					√	
22. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่ออนาคตใหม่				√		
23. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ						
24. การวิเคราะห์สภาพการณ์ในปัจจุบัน						
25. การกำหนดกลยุทธ์						
26. การกำหนดแผนงานที่ชัดเจน						
27. พัฒนาพื้นฐานองค์กรแห่งการเรียนรู้						
28. พัฒนาบุคลากรในระดับผู้นำองค์กร						
29. มอบหมายพันธกิจ (Mission)						√
30. สร้างวัฒนธรรมด้านการพัฒนาและปรับปรุง งานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา						
31. การเรียนรู้ระดับบุคคล						
32. สสำรวจสภาพปัจจุบัน						
33. ดำเนินงานตามแผน						
34. การบริหารเพื่อควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน						
35. การบริหารที่เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง						
36. ให้ความสำคัญกับการบริหารหลักสูตรและการสอน						

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้/ชุมชน แห่งการเรียนรู้	ดัชนี เทียมรัตน์ ; และกานต์สุดามาพะยะศิริรานนท์	วัลลภ คำพาย	ประเวศน์ มหารัตน์สกุล	ปาริฉัตร คั้งขะนันทน์	วิโรจน์ สารรัตน์นะ	ธงชัย สมบูรณ์
1. การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน						✓
2. การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู						
3. การรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน						
4. สร้างจุดเริ่มต้นแห่งความร่วมมือร่วมใจ						
5. ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน						
6. กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์องค์กร						
7. การปฏิบัติของผู้บริหาร						
8. การปฏิบัติของผู้จัดการ หรือผู้สนับสนุน						
9. ประเพณีปฏิบัติขององค์กร						
10. องค์กรหรือโครงสร้างของงานโครงสร้างองค์กร						
11. การหมุนเวียนของข้อมูลองค์กรการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการหาและกระจายข้อมูล						
12. การตรวจสอบ การประเมินผล	✓		✓	✓		
13. เป้าหมายการปฏิบัติงานประเด็นสำคัญขององค์กร						
14. การอบรมและการศึกษา						
15. การพัฒนาบุคลากรและทีมองค์กร						
16. การให้รางวัลรางวัลและการสร้างเงื่อนไขเกื้อกูล						✓

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์กรประกอบการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้/ชุมชน แห่งการเรียนรู้	เดชนั้ เที่ยมรัตน์ ; และภาคนั้สุดามาศะศิริภานนั้	วัลลภ ค้าพาย	ประเวศนั้ มหาวรตั้สนั้สกุล	ปาริฉั้ตั้ คั้งขงะนั้นนั้	วิโรจนั้ สวารั้ตนะ	ธงชัย สมบูรณั้
17. การเป็นบุคคลที่รอบรู้						
18. การมีรูปแบบวิธีความคิด	√					
19. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	√					
20. การเรียนรู้เป็นทีม	√		√			
21. ความเชี่ยวชาญของบุคลากร						
22. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่ออนาคตใหม่					√	
23. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	√					
24. การวิเคราะห์สภาพการณ์ในปัจจุบัน		√				
25. การกำหนดกลยุทธ์		√		√		
26. การกำหนดแผนงานที่ชัดเจน		√				
27. พัฒนาพื้นฐานองค์กรแห่งการเรียนรู้		√				
28. พัฒนาบุคลากรในระดับผู้นำองค์กร		√				
29. มอภหมายพันธกิจ (Mission)		√				
30. สร้างวัฒนธรรมด้านการพัฒนาและปรับปรุงงานให้ ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา		√				
31. การเรียนรู้ระดับบุคคล			√			
32. ส้ารวจสภาพปัจจุบัน				√		

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้/ชุมชน แห่งการเรียนรู้	ดัชนี เทียมรัตน์ ; และภาคีสุดมาอะดิรานนท์	วัลลภ คำพาย	ประเวศน์ มหารัตน์สกุล	ปาริฉัตร คังขะนันทน์	วิโรจน์ สารรัตน์ะ	ธงชัย สมบูรณ์
33. ดำเนินงานตามแผน				√		
34. การบริหารเพื่อควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน					√	
35. การบริหารที่เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง					√	√
36. ให้ความสำคัญกับการบริหารหลักสูตรและการสอน					√	
37. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	√					
38. ออกแบบโครงสร้างขององค์กรโดยการลดระดับสาย การบังคับบัญชาให้น้อยลง		√				
39. ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำกล้านำเสนอและ กล้ายอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น		√				
40. ความรอบรู้แห่งตน						
41. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล						
42. การกระจายอำนาจ						
43. เทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา						
44. การสร้างภาวะผู้นำร่วมและเป็นไปในทางสนับสนุน						

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้/ชุมชน แห่งการเรียนรู้	สมคิด ชุมชนพร	ธมลวรรณ พงษ์สถิตย์	สโรจน์ แก้วอรุณ	กมลลักษณ์ สำราญสุข	พิเชฐ เกษวงษ์	ความถี่
1. การมีโอภาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน						3
2. การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู						1
3. การรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน						1
4. สร้างจุดเริ่มต้นแห่งความร่วมมือร่วมใจ						2
5. ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน						2
6. กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์องค์กร						3
7. การปฏิบัติของผู้บริหาร						2
8. การปฏิบัติของผู้จัดการ หรือผู้สนับสนุน						1
9. ประเพณีปฏิบัติขององค์กร						1
10. องค์กรหรือโครงสร้างของงานโครงสร้างองค์กร						1
11. การหมุนเวียนของข้อมูลองค์กรการนำเทคโนโลยีมา ใช้ในการหาและกระจายข้อมูล						2
12. การตรวจสอบ การประเมินผล						4
13. เป้าหมายการปฏิบัติงานประเด็นสำคัญขององค์กร						1
14. การอบรมและการศึกษา						1
15. การพัฒนาบุคลากรและทีมองค์กร						2
16. การให้รางวัล และการสร้างเงื่อนไขเกื้อกูล					√	4
17. การเป็นบุคคลที่รอบรู้						2
18. การมีรูปแบบวิธีความคิด	√	√	√		√	6
19. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	√	√	√			9
20. การเรียนรู้เป็นทีม	√	√	√			8
21. ความเชี่ยวชาญของบุคลากร						1

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้/ชุมชน แห่งการเรียนรู้	สมคิด ชุมชนพร	ธมลวรรณ พงษ์สถิตย์	สาโรจน์ แก้วอรุณ	กมลลักษณ์ สำราญสุข	พิเชฐ เกษวงษ์	ความถี่
22. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่ออนาคตใหม่					√	4
23. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ						1
24. การวิเคราะห์สภาพการณ์ในปัจจุบัน						1
25. การกำหนดกลยุทธ์						2
26. การกำหนดแผนงานที่ชัดเจน						1
27. พัฒนาพื้นฐานองค์กรแห่งการเรียนรู้						1
28. พัฒนาบุคลากรในระดับผู้นำองค์กร						1
29. มอบหมายพันธกิจ (Mission)						2
30. สร้างวัฒนธรรมด้านการพัฒนาและปรับปรุงงานให้ ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา			√			2
31. การเรียนรู้ระดับบุคคล						1
32. สสำรวจสภาพปัจจุบัน						1
33. ดำเนินงานตามแผน						1
34. การบริหารเพื่อควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน						1
35. การบริหารที่เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง						2
36. ให้ความสำคัญกับการบริหารหลักสูตรและการสอน						1
37. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						1
38. ออกแบบโครงสร้างขององค์กรโดยการลดระดับสาย การบังคับบัญชาให้น้อยลง						1
39. ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำกล้านำเสนอและ กล้ายอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น						1
40. ความรอบรู้แห่งตน	√		√	√		3

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้/ชุมชน แห่งการเรียนรู้	สมคิด ชุมชนพร	ธมลวรรณ / พงษ์สถิตย์	สาโรจน์ แก้วอรุณ	กมลลักษณ์ สำราญสุข	พิเชฐ เกษวงษ์	ความถี่
41. ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล		√	√			2
42. การกระจายอำนาจ			√			1
43. เทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา			√			1
44. การสร้างภาวะผู้นำร่วมและเป็นไปในทางสนับสนุน					√	1

แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

จากการสังเคราะห์ในตาราง 3 – 4 ผู้วิจัยได้แนวทางในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังนี้การหาวิธีการกระตุ้น หรือสนับสนุนให้ครูมารวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเกี่ยวกับการแก้ปัญหา หรือพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน โดยครูควรได้รับการส่งเสริมในด้านค่านิยม และการมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีมด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการตรวจสอบ และประเมินผล โดยมีแนวทางการส่งเสริม ดังนี้

1. ด้านค่านิยม และการมีส่วนร่วม
 - 1.1 การใช้ประชามติ หรือการลงประชามติ (Referendums)
 - 1.2 มีการประชุมร่วมกัน
 - 1.3 ให้การสนับสนุนคณะกรรมการหรือกลุ่มทำงาน
 - 1.4 การวิพากษ์ วิจารณ์ วินิจฉัย อย่างกว้างขวาง
 - 1.5 การสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน
 - 1.6 การแสดงความคิดเห็นบอกเล่าเรื่องราวจุดมุ่งหมายที่ต้องการ
 - 1.7 การสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรควิสัยทัศน์
 - 1.8 พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วม
 - 1.9 สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพัน
 - 1.10 สื่อสารกันอย่างเปิดเผย
 - 1.11 การวางแผนการทำงานร่วมกัน

สรุป การส่งเสริมด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การกระตุ้นให้ครู พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตนให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วม โดยจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การลงประชามติ การประชุม การวางแผนร่วมกัน ในบรรยากาศที่ไว้วางใจกัน จนสามารถสื่อสารได้อย่างเปิดเผย และสร้างสรรค์

2. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

- 2.1 การฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะเพื่อเป็นการสร้างทีม
- 2.2 การสร้างกฎระเบียบวินัย
- 2.3 การใช้ทักษะการติดต่อสื่อสารให้เป็นไปในทางเดียวกัน
- 2.4 ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในองค์การร่วมกัน
- 2.5 มีการคิดและแสดงออกในรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ
- 2.6 การบริหารความขัดแย้งให้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถ
- 2.7 การสนทนาและการอภิปราย
- 2.8 การเรียนรู้จากสภาพที่เป็นจริง
- 2.9 การเรียนรู้วิธีปฏิบัติ
- 2.10 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
- 2.11 การยอมรับและเคารพความคิดเห็นของสมาชิก
- 2.12 ใช้การเสวนา (Dialogue)
- 2.13 ใช้การอภิปราย (Discussion)
- 2.14 ใช้เทคนิคของการบริหารงานเป็นทีม (Team Management)
- 2.15 ใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ (Business Project Management)
- 2.16 ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning)
- 2.17 มีความไว้วางใจกัน
- 2.18 เปิดใจไม่มีความลับต่อกัน
- 2.19 สามารถเผชิญปัญหาพร้อมกันได้ไม่กล่าวโทษกัน
- 2.20 มีการวางแผนร่วมกันและปฏิบัติงานร่วมกัน
- 2.21 มีการวางแผนร่วมกัน
- 2.22 รู้จักควบคุมอารมณ์

สรุป การส่งเสริมด้านการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การกระตุ้นให้ครู ติดต่อสื่อสารกัน ประสานงานร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ด้วยความไว้วางใจกัน เผชิญปัญหาพร้อมกันโดยไม่กล่าวโทษกัน

3. ด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ

- 3.1 การทุ่มเทความเอาใจใส่
- 3.2 การใช้กลยุทธ์สำรวจ สอบถาม พุดคุย ทดสอบ และตรวจสอบ
- 3.3 การพัฒนารูปแบบวิธีความคิดใช้ร่วมกับความคิดอย่างเป็นระบบ
- 3.4 กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์
- 3.5 นำเอาความคิดสู่การปฏิบัติจริง
- 3.6 ปลุกฝังการคิดวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง
- 3.7 ระดมความคิด
- 3.8 ฝึกทักษะการสรุปผล
- 3.9 เสริมสร้างความเชื่อมั่น
- 3.10 ปฏิบัติตามความเชื่อที่ได้ศึกษา
- 3.11 การวางแผนเพื่อการทำงาน
- 3.12 ความมุ่งมั่นและความพยายาม
- 3.13 หลักการระบบที่แสดงให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพ
- 3.14 การสร้างความรู้ความเข้าใจ
- 3.15 การให้คำปรึกษา
- 3.16 การให้อิสระในการคิด
- 3.17 การวินิจฉัยปัญหา

สรุป การส่งเสริมด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การกระตุ้นให้ครูคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อวางแผนในการทำงาน หรือวินิจฉัยปัญหา นำไปใช้ปฏิบัติจริงด้วยความมุ่งมั่นพยายาม มีอิสระในการคิด วินิจฉัย แก้ปัญหาอย่างมีระบบ แสดงให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการสนับสนุน และให้รางวัล

- 4.1 การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาที่ใกล้เคียงกันให้แก่ครู
- 4.2 การส่งเสริมให้คณะครูได้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือกัน
- 4.3 การส่งเสริมให้คณะครูมีอิสระในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มากขึ้น
- 4.4 การพัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล
- 4.5 การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
- 4.6 ให้ความไว้วางใจให้เกียรติและให้การยอมรับนับถือต่อครู
- 4.7 ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งของครู
- 4.8 จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

- 4.9 มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ
- 4.10 กระตุ้นส่งเสริมให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
- 4.11 พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม
- 4.12 กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน
- 4.13 ให้ผลตอบแทนแก่ผู้ที่สร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม

สรุป การส่งเสริมด้านการสร้างเงื่อนไขเชิงก่อคุณ การให้รางวัล หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรเพื่อส่งเสริมให้ครู รวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เช่น จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม การให้ผลตอบแทนแก่ผู้ที่ทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม เป็นต้น

5. ด้านการตรวจสอบ และประเมินผล

- 5.1 การนิเทศ กำกับติดตามผลการดำเนินการ
- 5.2 การแจ้งความก้าวหน้าให้สมาชิกในทีมทราบ
- 5.3 การทบทวนผลการปฏิบัติงาน
- 5.4 การเฝ้าติดตามและแก้ไขข้อจำกัดการเรียนรู้ขององค์กร
- 5.5 การประเมินผล

สรุปการส่งเสริมด้านการตรวจสอบและประเมินผล หมายถึง การนิเทศ กำกับติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่ม ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การแจ้งความก้าวหน้าให้สมาชิกทราบ การทบทวนผลการปฏิบัติงาน การเฝ้าติดตามเพื่อแก้ไขข้อจำกัดการเรียนรู้ของกลุ่ม และการประเมิน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

การวางแผนทางการศึกษาเป็นกระบวนการซึ่งจะต้องมีการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล และกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดในการดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ใช้สำหรับตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยชี้บ่งชี้ปัญหาและอุปสรรค การดำเนินงานองค์ประกอบต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาได้อย่างถูกต้องและมีความเชื่อถือได้ของข้อมูลซึ่งจะมีผลต่อความตรงของกระบวนการตัดสินใจปัญหานั้น ๆ เครื่องมือที่แสดงภาวะหรือชี้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปเรียกว่า “ดัชนี” (Indicator) ในภาษาไทยมีใช้กันหลายคำเช่นตัวชี้วัด ตัวบ่งชี้ ตัวชี้นำ เครื่องชี้วัด หรือเครื่องบ่งชี้จะเห็นว่าดัชนีเป็นมาตรวัด (Measurement) ที่ชี้วัด

อัตราหรือระดับของผลการปฏิบัติงานที่ได้มีการคิดคำนวณขึ้นเพื่อใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยเฉลี่ยเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการศึกษาซึ่งจะเป็นการศึกษาถึงการเคลื่อนไหวหรือการเปลี่ยนแปลงของเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการผลิตทางการศึกษาเช่นนักเรียนครูงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เช่นกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ค่าผลผลิตที่ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ได้รับโดยจะศึกษาจากผู้เรียนว่ามีพัฒนาการทางด้านสติปัญญาในระดับใดอาจจะวัดการเปลี่ยนแปลงจากเวลาหนึ่งเพื่อดูว่ามีการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงในทิศทางใด (ณัฐธิดา โยธา, 2559 : 50)

ความหมายของตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2541 : 52) ใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้” ในที่นี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้” เนื่องจากให้ความหมายชัดเจนว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงเรื่องที่กำลังศึกษาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา (Educational Indicator) หมายถึงค่าสถิติหรือตัวแปรประกอบที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานภาพ (Status) คุณภาพ (Quality) และผลการดำเนินงาน (Performance) ของระบบการศึกษาหรือสถานศึกษาและสามารถแปลความหมายได้อย่างเที่ยงตรงโดยมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการแปลความหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2530 : 45) ให้ความหมายของดัชนีว่าหมายถึงข้อความที่บ่งบอกหรือเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามดำเนินงานหรือสภาวะของระบบ

Johnstone, J.N. (1981 : 32) กล่าวว่าตัวบ่งชี้หมายถึงสารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่งโดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาวะที่จิตใจหรือชัดเจนแต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้าง ๆ หรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไปซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

วรรณิ แกมเกตุ (2540 : 12) กล่าวว่าตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่แสดงสภาวะหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ในภาษาไทยมีคำที่นำมาใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า “ตัวบ่งชี้” หลายคำเช่นดัชนีตัวชี้นำ และตัวชี้วัด เป็นต้น

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541 : 20) ได้สรุปความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ว่าตัวบ่งชี้หมายถึงตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลาหนึ่งค่าของตัวบ่งชี้แสดงระบุบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดเวลาช่วงเวลาที่ต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษา

เอมอร์ จังศิริพรปรกรณ์ (2541 : 37) ให้ความหมายตัวบ่งชี้ว่าตัวบ่งชี้คือสารสนเทศเชิงปริมาณหรือตัวประกอบตัวแปรที่บ่งบอกถึงสิ่งที่ต้องการตรวจสอบหรือสถานการณ์ที่สะท้อนลักษณะการดำเนินงานทำให้สามารถวินิจฉัยชี้สถานะและช่วยชี้บทบาทหน้าที่ตลอดจนสภาพปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ณัฐธิดา โยธา (2559 : 51) ตัวบ่งชี้หมายถึงสารสนเทศที่บ่งบอกสภาพการณ์หรือสภาวะอย่างใดอย่างหนึ่งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ซึ่งสารสนเทศดังกล่าวอยู่ในรูปของค่าที่สังเกตได้ด้วยตัวเลข ข้อความองค์ประกอบ ตัวแปร หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง เป็นการนำตัวแปรหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงใดช่วงหนึ่งไปสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าซึ่งสามารถที่จะชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์การดำเนินงานที่ต้องการศึกษาเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยจะกล่าวถึงในภาพรวมกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอ

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึงสารสนเทศที่บ่งบอกสภาพการณ์หรือสภาวะอย่างใดอย่างหนึ่งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ซึ่งสารสนเทศดังกล่าวอยู่ในรูปของค่าที่สังเกตได้ด้วยตัวเลข ข้อความองค์ประกอบ ตัวแปร หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง เป็นการนำตัวแปรหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงใดช่วงหนึ่งไปสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าซึ่งสามารถที่จะชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์การดำเนินงานที่ต้องการศึกษาเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

ความสำคัญของตัวบ่งชี้

จากการใช้คำภาษาไทยอยู่หลายคำในความหมายเดียวกันกับคำว่า “ตัวบ่งชี้” โดยถอดความมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Indication” และ “Index” อย่างไรก็ตามความหมายดั้งเดิมของภาษานั้นคำว่า Indication และ Index มีความหมายแตกต่างกันกล่าวคือ index หมายถึงตัวแปรหรือตัวแปรที่ใช้แทนปริมาณของการเปลี่ยนแปลงของคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นสารสนเทศในเชิงปริมาณเท่านั้น (a Variable or Composite of Variables Employed to Represent in Quantitative from the Changes in a Trait) ส่วนลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้สรุปได้ 3 ประการ ดังนี้ (Johnstone, 1981 : 4)

1. ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งบ่งบอก/กำหนดเป็นเชิงปริมาณหรือสามารถทำให้เป็นปริมาณได้โดยมิใช่เป็นการบรรยายข้อความในการตีความหมายค่าตัวเลขของตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจึงจะสามารถบอกได้ว่าค่าตัวเลขที่ได้สูงหรือต่ำมีความหมายเป็นอย่างไรและในการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายระบบตัวเลขของตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นต้องมีความชัดเจน

2. ค่าตัวบ่งชี้เป็นค่าชั่วคราวไม่ถาวรมีการแปรผันตามเวลาและสถานที่นั้นคือตัวบ่งชี้จะบ่งบอกความหมายโดยมีเงื่อนไขของเวลาและสถานที่กำกับกล่าวคือตัวบ่งชี้บอกความหมายเฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งและเฉพาะเขตพื้นที่หรือบริเวณส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบที่ต้องจะ

ตรวจสอบตัวบ่งชี้ อาจจะมีช่วงเวลาเป็นเดือนหรือปีก็ได้เช่นตัวบ่งชี้ในช่วงระยะ 3 เดือนหรือช่วงระยะ 5 ปีของจังหวัดเขตภูมิภาคหรือประเทศใด ๆ ก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาและสถานที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำตัวบ่งชี้ขึ้น

3. ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งบ่งบอกภาวะของสิ่งมุ่งหวังในลักษณะกว้าง ๆ หรือให้ภาพในเชิงสรุปโดยทั่วไปมากกว่าที่จะเป็นภาพที่เฉพาะเจาะจงในรายละเอียดช่วยย่อยตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ในด้านสังคมศาสตร์เปรียบเสมือนการใช้กระดาษลิทมัสที่ใช้ทดสอบความเป็นกรดหรือด่างของสารละลาย ถ้าเป็นกรดกระดาษลิทมัสจะเปลี่ยนเป็นสีแดงและถ้าเป็นด่างจะเป็นสีน้ำเงินแต่ถ้าจะวัดลักษณะความเป็นกรดที่แน่นอนจะต้องทำการทดสอบทางเคมีโดยวัดค่า PH

ดังนั้นตัวบ่งชี้ทางสังคมศาสตร์จะช่วยชี้ให้เห็นสภาพหรือสถานการณ์ที่จะตรวจสอบได้กว้าง ๆ เช่นเดียวกับกระดาษลิทมัสอาจไม่จำเป็นต้องวัดให้ได้ค่าที่เที่ยงตรงแบบการวัดทางวิทยาศาสตร์ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาครั้งนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2530 : 46)

1. ใช้บอกทิศทางหรือสภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารนักวางแผนนักวิจัยและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบถึงสภาพการศึกษาทั่ว ๆ ไปซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและการจัดวางนโยบายในอนาคตได้นโยบายทางการศึกษาที่ดีจะถูกกำหนดโดยอาศัยข้อเท็จจริงทางการศึกษานอกจากนี้การวางแผนอย่างจริงจังสำหรับระบบการศึกษาควรมีข้อมูลที่ผ่านการจัดกระทำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและคุณค่าในการตัดสินใจซึ่งการพัฒนานี้เป็นเครื่องบ่งชี้เพื่อวัดองศาเหนือระดับที่บรรลุผลแล้ว

2. ใช้ในการติดตามตรวจสอบระบบการศึกษาทำให้บอกสภาพการศึกษาได้ง่าย เช่นการขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคต่าง ๆ ในประเทศไทยจะมีดัชนีความเสมอภาคทางการศึกษาสำหรับติดตามหรือตรวจสอบระบบการศึกษาเป็นต้น

3. พัฒนาระบบการศึกษาค้นคว้าวิจัยถึงระบบการพัฒนาระบบการศึกษาต่าง ๆ เช่นการวิเคราะห์ภาคตัดขวางเพื่อเปรียบเทียบระหว่างประเทศหรือการติดตามการศึกษาในระยะยาว กมล สุตประเสริฐ (2543 : 2) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญ ๆ ของตัวบ่งชี้เพิ่มเติมไว้ดังต่อไปนี้

3.1 ตัวบ่งชี้อธิบายลักษณะทั่ว ๆ ไปตัวบ่งชี้ควรเป็นอะไรบางอย่างที่ช่วยชี้ทิศทางอย่างกว้าง ๆ ถึงสภาวะการที่เรากำลังสืบสวนโดยไม่จำเป็นต้องถูกตามแบบอย่างวิธีวิทยาศาสตร์ในระดับสูงแต่มันชี้ให้เห็นสภาพทั่ว ๆ ไปในสิ่งที่เรากำลังตรวจสอบ

3.2 ตัวบ่งชี้ต่างจากตัวแปรค่านิยามของตัวบ่งชี้ตามที่ชี้ ๆ กันในเชิงปริมาณนั้นจะอยู่ในทิศทางตรงข้ามตัวแปรโดยเฉพาะจากรายงานทางสถิติมักเกิดการสับสนกับคำว่าตัวแปร (Variable) เช่นรายงานสถิติพูดถึงประชากรอายุ 15 ปี อัตรานักเรียนต่อครูสัดส่วนของแรงงานที่มี

อาชีพที่สอง เหล่านี้เป็นตัวแปรแต่ละแง่ของสังคมและตัวบ่งชี้ตัวใดตัวหนึ่งอาจรวมเอาตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งเหล่านี้เข้าด้วยกันเพื่อให้เห็นลักษณะกว้าง ๆ ของแง่นั้นในระบบที่เราากำลังอภิปราย

3.3 ค่าของตัวบ่งชี้แสดงปริมาณลักษณะของตัวบ่งชี้มันเป็นสิ่งที่แสดงออกมาเชิงปริมาณไม่ใช่ข้อความบรรยายสภาพของระบบมันเป็นตัวเลขจริงที่แปลได้ตามกฎที่วางเป็นเกณฑ์ไว้ตั้งนั้นตัวเลขจำนวนหนึ่งเช่น 95 อาจเป็นค่าแสดงต่ำสุดของการวัดเรื่องหนึ่งแต่จำนวนตัวเลขที่มีค่า 3.0 อาจแสดงถึงการมีพัฒนาการระดับสูงของการวัดอีกแบบหนึ่งกฎที่ใช้กับการสร้างตัวบ่งชี้และระบบตัวเลขที่ใช้กับตัวบ่งชี้จึงต้องชัดเจนและแจ้งให้ทราบไว้ล่วงหน้า

3.4 ค่าของตัวบ่งชี้เป็นค่าชั่วคราวค่าของมันสามารถประยุกต์ใช้กับระยะเวลาหนึ่ง ๆ ตัวบ่งชี้บางตัวอาจมีระยะเป็นเดือนหรือปีบางตัวเกี่ยวข้องกับพัฒนาเป็นระยะเวลาเพียงสามเดือนหรือระยะเวลาห้าปีตามแต่จะกำหนดออกมาเป็นกฎเกณฑ์

3.5 ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎีในด้านการวิจัยเราอาจมองว่าการศึกษาเกี่ยวกับตัวชี้วัดนำไปสู่การสร้างทฤษฎีอย่างมีกระบวนการเป็นขั้นตอนโดยมีการกำหนดข้อความหรือคำอธิบายจำลองปรากฏการณ์ที่จะสืบสวนออกมาก่อนแล้วระบุมโนทัศน์ (Concept) ให้สอดคล้องกับปรากฏการณ์เฉพาะนั้นจากนั้นกำหนดคำนิยามของมโนทัศน์ให้เป็นตัวแปรที่วัดได้ แล้ววางแผนเก็บข้อมูลและสร้างตัวบ่งชี้

ประเภทของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้อาจมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ในการแบ่งซึ่งอาจแบ่งโดยอาศัยวิธีการนำไปใช้หรืออาศัยแนวคิดของวิธีการสร้างตัวบ่งชี้เป็นต้นซึ่งอาจแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ได้เป็น 7 ลักษณะดังนี้คือ (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2530 : 48)

1. แบ่งตามตัวแปรที่เข้ามามีส่วนในการจัดกระทำตัวแปรได้แก่
 - 1.1 ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicator)
 - 1.2 ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative Indicator)
 - 1.3 ตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicator)
2. แบ่งตามวิธีการแปลผลคือ
 - 2.1 การแปลแบบอิงตนเอง (Self Referenced)
 - 2.2 การแปลแบบอิงกลุ่ม (Norm Referenced)
 - 2.3 การแปลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Referenced)
3. แบ่งตามลักษณะการวัดได้แก่
 - 3.1 วัดเป็นค่าสัมบูรณ์ (Absolute Measurement)
 - 3.2 วัดเป็นค่าสัมพัทธ์ (Ratio Measurement)

4. แบ่งตามประเภทของตัวบ่งชี้ได้แก่
 - 4.1 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าคงที่ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Measurement of stocks)
 - 4.2 ตัวบ่งชี้ที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา (Measurement of Flows)
5. แบ่งตามระดับการวัดได้แก่
 - 5.1 ลักษณะสภาพรวม ๆ ทุกระดับ (Measurement of Overall Level)
 - 5.2 คุณลักษณะเฉพาะ (Measurement of Distribution)
6. แบ่งตามตัวบ่งชี้เชิงระบบได้แก่
 - 6.1 ตัวบ่งชี้สภาพทรัพยากร (Input Sub-division)
 - 6.2 ตัวบ่งชี้ผลผลิต (Process Sub-division)
7. แบ่งตามการแสดงผลเฉพาะของตัวบ่งชี้ได้แก่
 - 7.1 ตัวบ่งชี้ที่แสดงผลเฉพาะเรื่อง (Single Index)
 - 7.2 ตัวบ่งชี้ที่แสดงผลกลุ่มเฉพาะ (Compound Index)
 - 7.3 ตัวบ่งชี้รวม (Composite Index)

ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเมื่ออาศัยแนวทางใช้ตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมากำหนดเป็นเครื่องชี้แบ่งเป็น 3 ประเภทคือ (Johnstone J.N., 1981 : 729)

1. ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicator) เป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่บ่งชี้ลักษณะหนึ่งลักษณะใดในระบบการศึกษาดัชนีประเภทนี้ใช้มากในงานวิจัยงานบริหารและงานวางแผนเช่นอัตราส่วนนักเรียนต่อประชากรในระบบการศึกษ้อัตราการเรียนต่อของนักเรียนในระดับต่าง ๆ อัตราการลงทะเบียนของนักเรียนในระดับชั้นต่าง ๆ เป็นต้น
2. ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative Indicator) เป็นดัชนีที่ถูกนำมาจำแนกออกเป็นตัวเดี่ยว ๆ แต่ละตัวเพื่ออธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งดัชนีประเภทนี้ต้องอาศัยความหมายของแต่ละตัวแปรอธิบายแต่ละส่วนหรือแต่ละองค์ประกอบของระบบการศึกษาซึ่งถ้าจะนำไปอธิบายเพียงบางส่วนก็จะเกิดปัญหาในความไม่ถูกต้องดังนั้นลักษณะของดัชนีประเภทนี้จึงไม่สามารถจะอธิบายลักษณะของระบบการศึกษาได้อย่างถูกต้อง
3. ตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicator) เป็นการรวมตัวแปรทางการศึกษาจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันมีการถ่วงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวเพราะตัวแปรแต่ละตัวนั้นอาจมีค่าน้ำหนักไม่เท่ากันแล้วคำนวณค่าดัชนีรวมออกมาดัชนีประเภทนี้จึงสามารถอธิบายลักษณะหรือสถานการณ์ของการศึกษาได้ศึกษาได้ดีกว่าการใช้เพียงตัวเดียว

แนวคิดในการกำหนดตัวบ่งชี้

แนวทางในการกำหนดทางการศึกษามี 2 ลักษณะดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ, 2530 : 54)

ลักษณะที่ 1 เป็นการกำหนดตัวบ่งชี้โดยการพิจารณาจากผลการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาจากแหล่งข้อมูลภายนอกกระบวนการศึกษาเช่นปัญหาทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง

ลักษณะที่ 2 เป็นการกำหนดตัวบ่งชี้โดยอาศัยแนวคิด “การวิเคราะห์เชิงระบบ” (System Analysis Theory) มาเป็นกรอบในการจัดทำโดยถือว่าระบบการศึกษามีความสัมพันธ์กับระบบย่อยอื่น ๆ ในสังคมทั้งระบบเศรษฐกิจสังคมและการเมืองซึ่งระบบการศึกษามีบทบาทที่สำคัญในการช่วยพัฒนาสังคม

ดังนั้นจากแนวคิดดังกล่าวระบบการศึกษาประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วนคือ ปัจจัย (Input) กระบวนการหรือการจัดการศึกษา (Internal Process) และผลผลิต (Output) และได้กำหนดนิยามการจัดทำตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้ (Johnstone J.N., 1981 : 73)

1. ตัวบ่งชี้ที่เป็นปัจจัยคือดัชนีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงปริมาณที่ระบบการศึกษาจะนำมาใช้หรือเป็นดัชนีที่เกี่ยวข้องกับความประสงค์ของสังคมที่มีต่อระบบการศึกษา
2. ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตคือดัชนีที่อธิบายเกี่ยวกับโครงสร้างของระบบที่ช่วยเปลี่ยนแปลงหรือผลิตปัจจัยที่ได้รับมาเป็นผลผลิตเป็นดัชนีที่อธิบายแยกแยะหรือแจกแจงปัจจัยของระบบการศึกษา
3. ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิตคือดัชนีที่บ่งถึงปริมาณผลผลิตที่ออกจากระบบการศึกษาหรือทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับจากกระบวนการผลิตและพร้อมที่จะออกสู่สังคมหรือแจกแจงปัจจัยของระบบการศึกษา

ลักษณะของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้สามารถจัดทำได้หลายลักษณะลักษณะของตัวบ่งชี้ที่พบบ่อยและใช้เป็นพื้นฐานคือตัวบ่งชี้ในรูปของอัตราส่วน (Ratio) สัดส่วน (Proportion) และเลขดัชนี (Index Number) (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2530 : 55-58)

1. อัตราส่วน (Ratio) คือผลหารของข้อมูลดิบ 2 จำนวนที่ต่างประเภทกัน เช่นอัตราส่วนจำนวนนักเรียนต่อห้อง เป็นต้น
2. สัดส่วน (Proportion) คือผลหารของข้อมูลดิบ 2 จำนวนที่เป็นข้อมูลประเภทเดียวกันแต่ต่างคุณลักษณะกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและง่ายขึ้นจึงมักเขียนในรูปร้อยละเช่นสัดส่วนของนักเรียนชายชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ต่อจำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ทั้งหมดซึ่งอาจเป็นร้อยละ 60 เป็นต้น
3. เลขดัชนี (Index Number) จะแสดงแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งโดยที่ไม่แสดงข้อมูลดิบให้เห็นอีกเช่นดัชนีราคา เป็นต้น

ข้อมูลที่ควรจัดทำเป็นตัวบ่งชี้

ลักษณะของข้อมูลดิบที่นำมาจัดทำเป็นตัวบ่งชี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สามารถใช้

ตอบคำถามได้หลาย ๆ ด้านซึ่งโครงสร้างของระบบข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอข้อมูลที่ควรจัดทำเป็นตัวบ่งชี้มีดังนี้

1. ตัวป้อนเข้าสู่ระบบการศึกษา (Input) ได้แก่จำนวนนักเรียนข้อมูลเกี่ยวกับครู (อัตรานักเรียน : ครูร้อยละของครูจำแนกตามเพศคุณสมบัติและวุฒิของครู) ข้อมูลเกี่ยวกับอาคารเรียน (ร้อยละของอาคารเรียนที่ใช้สอนจำนวนห้องเรียนในอาคารเรียนโดยเฉลี่ย) สื่อสำหรับการประชาสัมพันธ์และเงินบำรุงการศึกษา

2. กระบวนการภายในที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา (Internal Process) ได้แก่การจัดสรรงบประมาณให้กับการจัดการศึกษาลักษณะของการพัฒนาของนักเรียน (อัตราการสำเร็จการศึกษาอัตราการเลื่อนชั้นและอัตราการตกซ้ำชั้น) จำนวนคาบที่ครูต้องสอนในหนึ่งปีจำนวนครูต่อนักเรียนค่างบดำเนินการค่าใช้จ่ายต่อนักเรียนหนึ่งคนอัตราส่วนระหว่างผู้บริหารต่อโรงเรียนต่อครูและต่อนักเรียนการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายทางการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแหล่งเงินทุนสำหรับดำเนินการ

3. ผลผลิตที่เกิดจากระบบการศึกษา (Output) ได้แก่การถ่ายทอดความรู้ (Transmission of Knowledge) (ปริมาณความรู้ขั้นต่าที่นักเรียนได้รับการพัฒนาด้านความไม่รู้หนังสือสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน) ความพึงประสงค์ของผู้เรียนที่ได้รับจากการศึกษา ซึ่งรวมถึงโอกาสที่ได้เข้าเรียนในระดับและสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความประสงค์ของผู้เรียนและความพอใจกับผลที่ได้รับจากการศึกษานั้นความเสมอภาคด้านโอกาสด้านเศรษฐกิจ (Economic Aspects) (รายได้สุทธิสถิติการสูญเสียกำลังด้านสติปัญญา)

ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินงานของระบบการศึกษาได้โครงสร้างระบบข้อมูลสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. ข้อมูลดิบ (Descriptive or Raw Statistical Data)
2. ดัชนีทางการศึกษา (Educational Indicators)
3. ดัชนีรวม (Compound Indicators)

โดยดัชนีทางการศึกษาจะต้องเป็นตัวบ่งชี้ข้อมูลให้ดัชนีรวมจะทำหน้าที่เป็นเครื่องมือวัดซึ่งจะทำให้มองเห็นธรรมชาติของปัญหาแหล่งที่เกิดของปัญหาและลักษณะที่ค่อนข้างจะเป็นรายละเอียดของปัญหาดังนั้นหน้าที่ของดัชนีรวมค่อนข้างจะแคบกว่าดัชนีทางการศึกษาเพราะจะทำหน้าที่เปรียบเสมือนสัญญาณเตือนภัยที่ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับชี้ปัญหาใหญ่ ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งจุดอ่อนภายในระบบที่จำเป็นต้องแก้ไขและข้อเสนอแนะเพื่อการวิเคราะห์ในขั้นต่อ ๆ ไป

เกณฑ์การเลือกตัวบ่งชี้

เกณฑ์ในการเลือกตัวบ่งชี้เพื่อแสดงภาพการศึกษา (มยุรี จารุปาน, 2532 : 10) มีดังนี้

1. ควรมีจำนวนไม่มากนักแต่สามารถสะท้อนให้เห็นวัตถุประสงค์ทั้งระบบการศึกษาดัชนีที่มีจำนวนมากทำให้ยากแก่การเข้าใจความหมายและดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
2. ควรสะท้อนให้เห็นลักษณะของการดำเนินการตามระบบในเรื่องที่ศึกษาอยู่อย่างเด่นชัดและง่ายต่อการตีความ

3. ควรแสดงได้โดยใช้ข้อมูลที่สามารถจัดหาได้ง่าย

4. หากเป็นไปได้ความสัมพันธ์เชิงปริมาณระหว่างดัชนีหรือตัวบ่งชี้กับ

Intermediate Variables ควรชัดเจน

5. หากดัชนีหรือตัวบ่งชี้สามารถนำเสนอได้ในรูปแบบของแผนภูมิแผนภาพ นอกเหนือจากการแสดงในรูปตัวเลขจะช่วยให้สามารถเปรียบเทียบและตีความได้ชัดเจนขึ้น

คุณสมบัติที่ดีของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ (Neutrality) หมายถึงความไม่ลำเอียง (Bias) ของดัชนีที่ผลจากการประเมินอาจเกิดจากกิจกรรมโครงการหรือแผนงานที่เป็นประเภทเดียวกัน แต่จัดโดยหน่วยงานที่แตกต่างกัน

2. ความเป็นวัตถุวิสัยของตัวบ่งชี้ (Objectivity) หมายถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าดัชนีมิได้เกิดจากการคิดเอาเองตามความรู้สึกของผู้ประเมินหรือที่เรียกว่าตามอัตวิสัย (Subjectivity) แต่ขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่ที่เป็นรูปธรรมของคุณสมบัติที่ผู้ประเมินจะประเมิน

3. ความไวต่อความแตกต่างของตัวบ่งชี้ (Sensitivity) หมายถึงความสามารถของดัชนีที่จะวัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง

4. ค่าของมาตรวัดหรือตัวบ่งชี้ที่ได้ควรมีความหมายหรือตีความได้อย่างสะดวก (Meaningfulness & Interpretability)

5. ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ (Content Validity)

6. ความถูกต้องในโครงสร้างตัวบ่งชี้ (Construct Validity)

ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในการวางแผนหรือสิ่งที่กำหนดอยู่ในแผนคือขาดความแน่ชัดการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายมักจะมีลักษณะที่กว้างมากเกินไปจนขาดความแน่ชัดว่าแผนนั้นต้องการจะให้บรรลุผลใดบ้างการนำตัวบ่งชี้มาช่วยในการกำหนด

วัตถุประสงค์และนโยบายจะช่วยให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลได้ชัดเจนการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายที่สามารถนำตัวบ่งชี้มาใช้ในกระบวนการวางแผนได้อย่างชัดเจนนั้นกระทำได้อยู่

2 ลักษณะคือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในลักษณะการใช้ข้อความกว้าง ๆ ไว้ก่อนหลังจากนั้นก็กำหนดตัวบ่งชี้สำหรับวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้
 2. กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในลักษณะที่ระบุตัวบ่งชี้สิ่งที่ต้องการให้บรรลุตามแผนที่วางไว้อย่างชัดเจน
 3. การติดตามผลการศึกษาประโยชน์ประการที่สองของการใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาคือใช้ในการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาตรวจสอบได้ว่าการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการและพึงประสงค์หรือไม่และมากน้อยเพียงใดมีข้อน่าสังเกตอยู่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงแต่ก็มีอีกหลายกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่เกิดขึ้นจากการวางแผนหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าในการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาเพื่อวัดความก้าวหน้าหรือการพัฒนาการศึกษานั้นจะต้องกำหนดในลักษณะที่สามารถนำไปใช้วัดได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
 4. การจัดลำดับระบบการศึกษาประโยชน์ของการใช้ตัวบ่งชี้ประการที่สี่คือช่วยกระตุ้นการพัฒนาและช่วยจัดลำดับขั้นการพัฒนาของระบบการศึกษาได้อย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้การได้ตัวบ่งชี้เพื่อจัดลำดับขั้นการพัฒนาของระบบการศึกษาจะช่วยทำให้นักวางแผนผู้บริหารรวมทั้งนักการเมืองในประเทศอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับการพัฒนาเดียวกันการสร้างชุดตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมจะช่วยลดความผิดพลาดลงได้
 5. ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ประโยชน์ของตัวบ่งชี้อีกประการคือควมมีลักษณะเป็นกลางของดัชนีโดยได้มีลักษณะเอนเอียงหรือมีลักษณะเชิงวิจารณ์ไว้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาที่จะนำมาใช้ต้องมีลักษณะเป็นกลางผู้ที่แปลค่าของดัชนีเป็นผู้ที่กำหนดปทัสถานเพื่อตัดสินเอง
- การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้
- ความตรงเชิงโครงสร้างหรือความตรงเชิงทฤษฎี (Construct Validity) หมายถึงคุณสมบัติของมาตรการวัดที่ให้ผลการวัดที่เห็นผลการวัดที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการวัดซึ่งนิยามโดยใช้ตัวแปรโครงสร้างทฤษฎีความตรงเชิงโครงสร้างเป็นความตรงที่มีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นความตรงที่เชื่อมโยงการวัดในทางปฏิบัติกับลักษณะที่ต้องการวัดในทางทฤษฎีหรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือความตรงเชิงโครงสร้างเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของมาตราวัดซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของมาตราวัดว่าสามารถวัดคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้สอดคล้องตามโครงสร้างทฤษฎีหรือไม่ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 120)

ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาสิ่งสำคัญที่จะตรวจสอบว่าโมเดลตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพหรือไม่ต้องดูที่ความตรงเชิงโครงสร้างการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างเป็นวิธีการ นำเอาข้อมูลเชิงประจักษ์มาสนับสนุนสมมติฐานหรือโครงสร้างทางทฤษฎีที่ต้องการทดสอบซึ่ง จำเป็นต้องนิยามคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาตามแนวคิดเชิงทฤษฎีให้อยู่รูปตัวบ่งชี้หรือพฤติกรรมที่สามารถวัดได้หรือไม่การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างมีวิธีตรวจสอบได้หลายวิธีใช้วิธีทดลองใช้ หลักการการวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสำหรับในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ชุดหนึ่งว่าเกิดจากตัวแปรแฝงที่เป็นองค์ประกอบรวมอย่างไรและสามารถทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างสัมพันธ์ของข้อมูลซึ่งเป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้อาจมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ สมมติฐานที่กำหนดไว้ได้หรือไม่หรือตรวจสอบว่าโครงสร้างสามารถทำได้ 2 รูปแบบคือการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 121)

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นวิธีที่ใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในส่วนของโมเดลถวัดซึ่งการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ

ประการแรกเพื่อตรวจสอบทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ประการที่สองเพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบ

ประการที่สามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างตัวแปรใหม่

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์มี 4 ขั้นตอนคือการเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์การสกัด องค์ประกอบขั้นต้นการหมุนแกนและการสร้างสเกลองค์ประกอบปัจจุบันมีการใช้การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันแทนวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเนื่องจากการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันมีจุดเด่นที่ดีกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสรุปได้ 5 ประการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย , 2542 : 156) ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นโดยยอมให้ ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสัมพันธ์กันได้และข้อตกลงเบื้องต้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง มากกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจซึ่งทำให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการวิเคราะห์เชิงยืนยันมีพื้นฐานทาง ทฤษฎีเหมาะสำหรับการวิจัยที่กรอบความคิดเชิงทฤษฎีและมีโมเดลทางทฤษฎีที่ต้องการตรวจสอบ และผลการวิเคราะห์สามารถนำมาแปลความหมายได้ง่ายกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันมีการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน

4. ผลการวิเคราะห์ให้ค่าประมาณพารามิเตอร์และมีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าพารามิเตอร์ทุกค่าด้วย

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันเป็นเครื่องมือที่นักวิจัยใช้ในการศึกษาคุณภาพแบบวัดได้ดีการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันใช้หลักการเช่นเดียวกันกับการตรวจสอบความตรงของโมเดลลิสมัลทั่วไปในกรณีนักวิจัยมีความมั่นใจในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันใช้ทดสอบโมเดลเพื่อยืนยันโมเดลอย่างเข้มแต่ในกรณีที่นักวิจัยมีโมเดลที่มีชุดตัวแปรคงเดิมแต่เส้นทางอิทธิพลแตกต่างกันเป็น 2 โมเดลอาจใช้ในการทดสอบเพื่อเลือกโมเดลและในกรณีที่นักวิจัยต้องการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันในการตรวจสอบความตรงของโมเดลเพื่อให้ได้โมเดลที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วก็ไม่ควรใช้กลุ่มตัวอย่างหนึ่งในการตรวจสอบดังนั้นในกรณีที่นักวิจัยต้องการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันเพื่อการสำรวจองค์ประกอบควรมีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่และแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อยในการวิเคราะห์กลุ่มแรกใช้เพื่อพัฒนาโมเดลและกลุ่มที่สองใช้ตรวจสอบโมเดลที่พัฒนาเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้วต้องนำผลการวิเคราะห์มาสร้างสเกลองค์ประกอบมีหลักการเช่นเดียวกันกับเทคนิค EFA ซึ่งหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันมีสาระสำคัญดังนี้

เมทริกซ์ LX ซึ่งเป็นค่าประมาณพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบพร้อมด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและค่าสถิติ t ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม SPSS ไม่มีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติในส่วนนี้

เมทริกซ์ PH ซึ่งเป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกรณีที่นักวิจัยกำหนดโมเดลให้องค์ประกอบเป็นอิสระต่อกันค่าพารามิเตอร์ออกแนวทแยงในเมทริกซ์ PH จะมีค่าเป็นศูนย์ทั้งหมด

เมทริกซ์ TD ซึ่งเป็นเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนและค่ากำลังสองสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในกรณีที่คลาดเคลื่อนสัมพันธ์เมทริกซ์ TD จะเป็นเมทริกซ์แนวทแยงและค่าพารามิเตอร์รวมกับค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะมีค่าเป็นหนึ่งนอกจากนี้ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยังบอกค่าความตรงของตัวแปรอีกด้วย

ค่าดัชนีตรวจสอบความเที่ยงตรงโมเดล CFA แบบต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์เศษเหลือและกราฟของเศษเหลือในรูปมาตรฐานด้วยดัชนีวัดด้วยไค-สแควร์ควรจะมีค่าต่ำและเส้นกราฟของเศษในรูปคะแนนมาตรฐานกับควอนไทล์ปกติจะมีความชันกว่าเส้นทแยงมุมจึงสรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมทริกซ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งเป็นเมทริกซ์ของค่าสัมประสิทธิ์ที่นักวิจัยต้องนำไปสร้างสเกลองค์ประกอบต่อไป

ข้อจำกัดบางประการของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ประการแรกคือการประมาณค่าพารามิเตอร์ใช้กระบวนการคำนวณซ้ำและเมื่อได้ผลการวิเคราะห์ห่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าน้อยที่สุดยังอาจมีปัญหว่าอาจยังมีฟังก์ชันความกลมกลืนแบบอื่นอีกได้

ประการที่สองค่าพารามิเตอร์ที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดล CFA อาจอยู่นอกพิสัยที่ควรจะเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้อาจมีค่ามากกว่าหนึ่งและความแปรปรวนมีค่าติดลบปัญหาสังเกตได้ไม่เป็นปกติขนาดกลุ่มตัวอย่างเล็กเกินไปและโมเดลระบุได้พอดี

ประการสุดท้ายคือการวิเคราะห์ก่อนข้างซับซ้อนและใช้เวลาในการวิเคราะห์ค่อนข้างนานสำหรับจุดอ่อนประการสุดท้ายโปรแกรมลิสเรลได้พัฒนาการกำหนดค่าเริ่มต้นของพารามิเตอร์ซึ่งช่วยให้ประหยัดเวลาการคำนวณของคอมพิวเตอร์ไปได้มาก

สรุปได้ว่าในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ 2 แนวทางคือ

แนวทางที่ 1 การกำหนดหรือนิยามทางทฤษฎีโดยการใช้ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเทคนิควิธีที่ใช้คือการโมเดลฟายการสร้างทฤษฎีจากฐานราก

แนวทางที่ 2 การกำหนดหรือนิยามเชิงประจักษ์โดยการใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลจริงเพื่อกำหนดองค์ประกอบจากข้อมูลเทคนิควิธีที่ใช้คือการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2. การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้คุณภาพของตัวบ่งชี้ประกอบด้วยเกณฑ์สำคัญ

3 ประการ

2.1 ความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งประกอบด้วยความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) คือความเที่ยงตรงของตัวแปรในการเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการวัดการตรวจสอบมักใช้ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาตัวบ่งชี้ นั้น ๆ การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อยืนยันหรือสำรวจตัวแปรย่อย ๆ ที่เป็นองค์ประกอบร่วมกันความตรงเชิงเปรียบเทียบ (Convergent Validity) เป็นความสอดคล้องของความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับที่มีอยู่แล้วความตรงของตัวบ่งชี้หรือการวัดความเที่ยงตรงภายนอกของตัวบ่งชี้คือความสามารถในการบ่งชี้ความแตกต่างของสิ่งที่ต้องการวัดในระดับต่าง ๆ กันได้เพื่อจำแนกประเภทวิธีการตรวจสอบอาจใช้วิธีการทางสถิติตรวจสอบความสามารถของตัวบ่งชี้ในการจำแนกกลุ่มที่แตกต่างกันหรือการหาค่าอำนาจจำแนกโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างที่ได้จากการใช้ตัวบ่งชี้วัดกลุ่มที่มีคุณลักษณะนั้นอย่างแท้จริงกับกลุ่มที่มีคุณลักษณะนั้นหรือมีในระดับต่ำกว่า

2.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึงความสามารถของตัวบ่งชี้วัดที่วัดได้คงที่วิธีที่ใช้ได้แก่การหาค่าความคงที่ (Stability) การทดสอบซ้ำ (test-retest) การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เป็นต้น

2.3 ความเหมาะสมในเชิงปฏิบัติได้แก่การเข้าถึงข้อมูลสามารถนำไปใช้ได้จริงไม่ก่อผลเสียลาวิธีการใช้มักใช้ในการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

การคัดเลือกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มักใช้ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญการคัดเลือกโดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกได้แก่ความตรงความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้จริงนอกจากนั้นอาจใช้การคัดเลือกจากการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงและความเชื่อมั่นของแต่ละตัวบ่งชี้โดยการวิเคราะห์ทางสถิติเช่นจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นต้น

การสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบ

วิธีสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบเข้าด้วยกันโดยทั่วไปใช้กัน 2 วิธีคือการรวมทางพีชคณิต (Additive) และการรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative) มีข้อแตกต่างกันดังนี้

1. การรวมทางพีชคณิต (Additive) มีข้อตกลงเบื้องต้นคือความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัวแปรสามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้กล่าวคือถ้าตัวแปร V_1 มีค่าต่ำก็สามารถทดแทนได้ด้วยค่า V_2 ที่สูงเป็นผลให้ค่าตัวบ่งชี้ (I) ไม่เปลี่ยนแปลงเช่นกรณีที่ $1 V_1 = 20, V_2 = 20$ จะมีผลเท่ากับกรณีที่ 2 เมื่อ $V_1 = 5, V_2 = 35$ ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากการรวมตัวองค์ประกอบ $V_1 = V_2$

$$I = V_1 + V_2$$

เมื่อ	I	แทน	ตัวบ่งชี้
	V_1	แทน	ตัวแปรที่ 1
	V_2	แทน	ตัวแปรที่ 2

การรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีนี้มีวิวัฒนาการประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่ามีความแตกต่างกันกี่หน่วยในเรื่องที่ศึกษา

การหาค่าตัวบ่งชี้ในรูปของค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ของตัวแปรหาได้จากสมการ

$$I = \frac{V_1 + V_2 + V_3 + \dots + V_n}{N}$$

กรณีที่ตัวแปรมีค่าน้ำหนักต่างกัน

$$I = \frac{W_1V_1 + W_2V_2 + W_3V_3 + \dots + W_nV_n}{\sum N_i}$$

เมื่อ N แทน จำนวนตัวแปร
 $\sum N_i$ แทน ผลรวมของน้ำหนักของตัวแปรที่ I (V_1)

2. การรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative) มีข้อตกลงเบื้องต้นคือการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของอีกตัวแปรหนึ่งไม่อาจทดแทนหรือชดเชยได้กล่าวคือตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมดและตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวจะต้องเสริมซึ่งกันและกันจึงจะส่งผลต่อค่าตัวบ่งชี้เช่นจากกรณีตัวอย่างที่กล่าวถึงข้างต้น ตัวบ่งชี้ในกรณีที่ 1 มีค่าเท่ากับ 400 (20×20) ส่วนกรณีที่ 2 มีค่าเท่ากับ 175 (5×35) แสดงว่าค่า V_1 และ V_2 เป็นดังนี้

$$I = V_1 + V_2$$

การรวมแบบทวีคูณนี้มักจะใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่าระบบหนึ่งมีค่าตัวบ่งชี้สูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่ที่เท่าการหาค่าตัวบ่งชี้ในรูปค่าเฉลี่ยเรขาคณิต (Geometric Mean) ของตัวแปรหาได้จากสมการ
 กรณีที่ตัวแปรมีค่าน้ำหนักเท่ากัน

$$I = (V_1 \cdot V_2 \cdot V_3 \dots V_n)^{1/n}$$

กรณีที่ตัวแปรมีค่าน้ำหนักต่างกัน

$$I = (V_1w_1 \cdot V_2w_2 \cdot V_3w_3 \dots V_nw_n)^{1/n}$$

พหุคูณ บัญชี โด ชเว

การคำนวณค่าในสมการข้างต้นสามารถคำนวณได้ด้วยวิธีการหาค่า

Logarithm ดังนี้

$$\text{LogGM} = \frac{\sum_{i=1}^n \log V_i}{n}$$

$$\text{LogGM} = \frac{\sum_{i=1}^n w_i \log V_i}{n}$$

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าวิธีการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบเข้าด้วยกัน
นิยมใช้กัน 2 วิธีได้แก่วิธีการรวมทางพีชคณิต (Additive) และวิธีการรวมแบบพหุคูณ
(Multiplicative)

เอมอร์ จังศิริพรภรณ์ (2541 : 45-46) กล่าวว่า การกำหนดน้ำหนักของตัวแปร
แต่ละตัวสามารถทำได้โดยให้น้ำหนักของตัวแปรเท่ากันทุกตัวหรือให้มีความแตกต่างกันในแต่ละตัว
โดยวิธีการหลัก 3 วิธีคือ

1. วิธีตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) เป็นการพิจารณาลงความเห็น
ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นนักวิจัยหรือนักวางแผนโดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอ
ค่าน้ำหนักของตัวแปรแล้วจึงพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือการอภิปรายลงความเห็นซึ่ง
อาจใช้แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบดูคำร้อยละผู้ตอบเห็นด้วยกับความสำคัญของตัวแปรนั้นนอกจากนี้
ยังมีวิธีการที่เป็นระบบมากขึ้นเช่นการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi) เพื่อสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่ม
คนที่ได้คัดเลือกเป็นพิเศษโดยการสัมภาษณ์หรือตอบแบบสอบถามความคิดเห็นจนได้คำตอบที่ชัดเจน
แล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้หาค่าน้ำหนักของตัวแปร

2. วิธีวัดจากความพยายามของการได้มาของตัวแปร (Measure
EffortRequired) โดยพิจารณาจากเวลาที่ใช้หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรถ้าตัวแปรใดมีการใช้
เวลาหรือค่าใช้จ่ายสูงคือมีการใช้ความพยายามมากกว่าอีกตัวแปรหนึ่งตัวแปรนั้นควรมีน้ำหนัก
มากกว่า (หรือน้อยกว่า) อีกตัวแปรหนึ่งทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ต้องการศึกษา

3. วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เป็นการใช้วิธีทางสถิติในการ
วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้น้ำหนักของแต่ละตัวแปรโดยอาจใช้หลักการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
(Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์
จำแนก (Discriminant Analysis) หรือวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical
CorrelationAnalysis)

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าการกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำได้ 3 วิธี
หลัก ๆ คือ โดยวิธีการตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) วิธีการวัดจากความพยายามของการ
ได้มาของตัวแปร (Measure EffortRequired) และวิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data)

การวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หรือเรียกว่าการวิเคราะห์ตัวประกอบ เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลการวัดโดยใช้เครื่องมือหรือเทคนิคหลายชุดหรือหลายด้านอาจใช้แบบทดสอบแบบสอบถามแบบสำรวจ ฯลฯ อาจใช้ชุดเดียวแต่มีการวัดแยกเป็นรายด้านหรือหลายชุดก็ได้ ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบจะช่วยให้ทราบว่าเครื่องมือหรือเทคนิคเหล่านั้นวัดแต่ละองค์ประกอบมากน้อยเพียงใดและจะปรากฏค่าต่าง ๆ ที่สำคัญคือค่า Communality ซึ่งเขียนแทนด้วย h^2 เป็นค่าความแปรปรวนที่แต่ละฉบับ (ด้าน) แบ่งให้กับแต่ละองค์ประกอบเป็นส่วนที่ชี้ถึงว่าแต่ละฉบับ (ด้าน) วัดองค์ประกอบนั้นร่วมกับตัวแปรอื่นมากน้อยเพียงใด ค่า Eigenvalues เป็นผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบรวมในแต่ละองค์ประกอบซึ่งต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 1 จึงจะถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ๆ ที่แท้จริง Factor Loading เป็นค่านำหนักองค์ประกอบที่แต่ละฉบับ (ด้าน) วัดในองค์ประกอบนั้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 160-161) เป็นวิธีการทางสถิติที่จะช่วยค้นหาลักษณะของตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นการลดจำนวนตัวแปรให้ลดน้อยลงเพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจทำให้สามารถมองเห็นโครงสร้าง (นงลักษณ์, 2542 : 113-115) และแบบแผนของตัวแปรในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งจะช่วยอธิบายความหมายและลักษณะของตัวแปรทำให้สามารถให้คำจำกัดความของตัวแปรให้ชัดเจนยิ่งขึ้นช่วยตัดสินใจว่าควรจะศึกษาตัวแปรด้านใดบ้างและตัวแปรใดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรใด การวิเคราะห์องค์ประกอบจะเป็นศูนย์รวมความหลากหลายของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อให้ตรวจสอบความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่สังเกตหรือวัดได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบมักทำใน 2 ลักษณะคือ

1. เพื่อสำรวจหรือค้นหาตัวแปรแฝงที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวแปรที่สังเกตหรือวัดได้ เรียกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)
2. เพื่อพิสูจน์ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้อื่นค้นพบเรียกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

สมบัติ ท้ายเรือคำ (2547 : 18) ได้ให้ความหมายว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis : FA) เป็นวิธีการทางสถิติที่ช่วยค้นหาลักษณะของตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่มีสหสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นการลดจำนวนตัวแปรให้น้อยลงเพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจทำให้สามารถมองเห็นโครงสร้างและแบบแผนของตัวแปรในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งจะช่วยอธิบายความหมายและลักษณะของตัวแปรทำให้สามารถให้คำจำกัดความของตัวแปรได้ชัดเจนยิ่งขึ้นช่วยตัดสินใจว่าควรจะศึกษาตัวแปรด้านใดบ้างและตัวแปรใดที่เกี่ยวข้องกัน

ส. วาสนา ประवालพฤษ์ (ม.ป.ป. : 8-12) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยยึดหลักที่ว่าตัวแปรหรือข้อมูลต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันนั้นเนื่องมาจากตัวแปรเหล่านั้นมี องค์ประกอบร่วมกัน (Common Factor) สังเกตได้จากการจับกลุ่มของตัวแปรหรือค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังนั้นสามารถใช้องค์ประกอบร่วมแทนตัวแปรกลุ่มนั้นได้เป็นการลดจำนวน ข้อมูลให้น้อยลงการจัดกลุ่มของตัวแปรซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรทำให้ทราบถึง โครงสร้างและแบบแผนของข้อมูลทำให้องค์ประกอบร่วมของตัวแปรได้และสามารถหาน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวได้ซึ่งค่าน้ำหนักขององค์ประกอบนี้สามารถอธิบาย ได้ถึงความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบนั้นอันแสดงถึงขนาด (Magnitude) ของ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ

2. จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีจุดมุ่งหมายอยู่ 2 ประการคือ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2547 : 19)

1. เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือเพื่อค้นหาตัวแปรแฝง (องค์ประกอบ) ที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวแปรสังเกตได้หรือวัดได้เรียก การวิเคราะห์วิธีนี้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ผลจากการวิเคราะห์จะช่วยให้ลดจำนวนตัวแปรและได้องค์ประกอบซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูล และสะดวกในการแปลความหมาย

2. เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูลหรือ เพื่อพิสูจน์ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้อื่นค้นพบเรียกการวิเคราะห์วิธีนี้ว่าการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) กรณีนี้ผู้วิจัยต้องมีสมมติฐานอยู่ ก่อนแล้วและใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้อง กลมกลืนสมมติฐานเพียงใด

3. ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีวิธีการ 4 ขั้นตอนดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2547 : 20)

1. การคำนวณค่าสหสัมพันธ์ภายในและสร้างเมตริกซ์สหสัมพันธ์ขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์องค์ประกอบคือการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ต้องการ วิเคราะห์และนำเสนอในรูปเมตริกซ์สหสัมพันธ์

2. การสกัดองค์ประกอบ (Factor extraction) ขั้นตอนที่สองในการวิเคราะห์ องค์ประกอบคือการค้นหรือแยกองค์ประกอบร่วมให้มีจำนวนองค์ประกอบน้อยที่สุดที่สามารถอธิบาย ความสัมพันธ์ตัวแปรที่สังเกตได้ซึ่งมีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

2.1 Maximum Likelihood Method หรือ Canonical Factoring

2.2 Least-squares Method หรือ Principal Axis Factoring

2.3 Alpha Factoring

2.4 Principal Components Analysis

2.5 Image Factoring

3. การหมุนแกน (Method of Rotation)

การหมุนแกนองค์ประกอบมีเป้าหมายเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่าย (Simple Structure) ไม่ซับซ้อนซึ่งมี 2 วิธีคือ

3.1 การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) หมายถึงการหมุนแกนที่จะเป็นผลให้องค์ประกอบที่ไม่ได้สัมพันธ์กันการหมุนแบบนี้มีวิธีให้เลือกใช้ 3 วิธีคือ

1) Varimax 2) Equamax และ 3) Quartimax

3.2 การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) หมายถึงการหมุนแกนที่จะเป็นผลให้องค์ประกอบที่ได้มีความสัมพันธ์กันการหมุนแบบนี้มีวิธีให้เลือกใช้ 3 วิธีคือ

1) Quartimin 2) Covarimin และ 3) Oblimin

ผลจากการหมุนแกนทำให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่ายกว่าองค์ประกอบที่ได้ก่อนการหมุนแกนผลจากการหมุนแกนไม่ทำให้ค่าการร่วม (h) ค่าไอเกน (Eigen Value) และ เปอร์เซ็นต์ความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบ (Percent of Variance) ที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบเปลี่ยนแปลงแต่มีผลทำให้ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading Coefficient) ในเมตริกซ์องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบเปลี่ยนแปลง

4. การสร้างองค์ประกอบจากค่า Loading และตั้งชื่อองค์ประกอบเมื่อได้เมตริกซ์องค์ประกอบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบหลังจากหมุนแกนแล้วขั้นตอนต่อมาก็คือการสร้างองค์ประกอบโดยอาศัยค่า Loading ซึ่งการที่จะตัดสินใจว่าจะได้กี่องค์ประกอบพิจารณาจากค่าไอเกนที่เกินหนึ่งการทดสอบสกรี (Scree-Test) ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าไอเกนจากการเขียนกราฟ

การเลือกค่า Loading เพื่อจะได้ทราบว่าตัวแปรใดจะรวมกันอยู่ในองค์ประกอบใดให้พิจารณาเกณฑ์ที่ค่า Loading 0.30 ถึง 0.40 (โดยไม่พิจารณาเครื่องหมายว่าเป็นบวกหรือลบแล้ว) คัดเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) สูงสุดอยู่บนองค์ประกอบนั้นเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบถ้าตัวแปรใดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบใกล้เคียงกันหลายค่ามากกว่า 1 องค์ประกอบให้พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่สูงกว่าองค์ประกอบอื่นตั้งแต่ 0.10 ขึ้นไปแต่ถ้าความแตกต่างของน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.10 จะถือว่าเป็นตัวแปรที่ซับซ้อนพิจารณาว่าตัวแปรนั้นไม่เป็นตัวประกอบใดเลย

การเลือกตัวแปรเข้าองค์ประกอบถ้าองค์ประกอบใดประกอบด้วยข้อคำถามหรือตัวแปรไม่ถึง 3 ข้อจะตัดองค์ประกอบนั้นออกถือว่าเป็นองค์ประกอบไม่ชัดเจน

การตั้งชื่อองค์ประกอบหลังจากที่เลือกตัวแปรเข้ารวมกันอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ขั้นตอนต่อมาคือการตั้งชื่อให้องค์ประกอบมีกฎการตั้งชื่อดังนี้คือชื่อจะต้องสั้นและมีความหมายสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์ประกอบหรือตามโครงสร้างทฤษฎี

การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์มีวิธีการ 4 ขั้นตอนคือ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้นจะต้องมีลักษณะเป็นตัวแปรต่อเนื่องหลาย ๆ ตัวแปรที่เก็บจากตัวอย่างกลุ่มหนึ่งเสนอข้อมูลในลักษณะของเมตริก เรียกว่า “เมตริกของข้อมูล” (Data Matrix)

2. การสกัดตัวประกอบ (Extracting Initial Factors) มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาจำนวนแฟกเตอร์ร่วมที่น้อยที่สุดระหว่างตัวแปร

3. การหมุนแกน (Rotation) วิธีการหมุนแกนมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาวิธีที่ง่ายในการหาองค์ประกอบโดยคงจำนวนองค์ประกอบและ Communalities ไว้คงเดิมวิธีการหมุนแกนมี 2 วิธีคือ

3.1 การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) องค์ประกอบร่วมต่าง ๆ ไม่สัมพันธ์กันมี 3 วิธีคือ

3.1.1 Quartimax หมุนแกนโดยการเน้นการเปลี่ยนแถวให้ง่ายขึ้น

3.1.2 Varimax หมุนแกนโดยการเปลี่ยนคอลัมน์ให้ง่ายขึ้นคือให้เกิดความ

แปรผันของคอลัมน์ใน Factor Pattern Matrix

3.1.3 Equimax ใช้วิธีประนีประนอมระหว่าง Quartimax กับ Varimax

3.2 การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) มี 2 วิธีการหลักคือ

3.2.1 Oblimin หมุนแกนโดยยึด Reference Axes

3.2.2 Quartimin $r = 0$ Most Oblique

3.2.3 Biquartimin $r = .5$ Least Oblique

3.2.4 Covarimin $r = 1$ Least Oblique

3.2.5 Oblimax หมุนแกนโดยไม่ใช้ Reference Axes แต่ใช้ Pattern Matrix หมุนแกนเช่นเดียวกับ Quartimax Orthogonal

4. การสร้างมาตราองค์ประกอบ (Factor Scale) จุดประสงค์ในการสร้างองค์ประกอบมี 2 ประการคือ

4.1 เพื่อค้นหามิติของข้อมูลสังเกต

4.2 เพื่อนำองค์ประกอบร่วมบางองค์ประกอบไปใช้ในการค้นคว้าต่อไป

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์องค์ประกอบจะใช้มาตรการสร้างองค์ประกอบเพื่อจะศึกษาโครงสร้างขององค์ประกอบต่อไปวิธีการสร้างมาตรงองค์ประกอบอาจทำได้หลายวิธีเช่น

1. ใช้การถดถอย (Regression)
2. ใช้เกณฑ์ (Least Squares)
3. วิธีของบาร์ทเลส (Bartless)
4. ใช้หลักของออร์โธกอนอล (Orthogonal Constraints)
5. ใช้ผลรวมของค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงในตัวแปรสังเกตต่าง ๆ สร้าง

ส่วนประกอบสำคัญ (Principal Component Scale)

สรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ช่วยค้นหาลักษณะของตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่มีสหสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นการลดจำนวนตัวแปรให้น้อยลงเพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจทำให้สามารถมองเห็นโครงสร้างและแบบแผนของตัวแปรในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งจะช่วยอธิบายความหมายและลักษณะของตัวแปรทำให้สามารถให้คำจำกัดความของตัวแปรได้ชัดเจนยิ่งขึ้นช่วยตัดสินใจว่าควรจะศึกษาตัวแปรด้านใดบ้างและตัวแปรใดที่เกี่ยวข้องกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556 : ไม่มีเลขหน้า) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นจังหวัดขอนแก่น 2) ศึกษาการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูของโรงเรียนเทศบาลในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นจังหวัดขอนแก่นและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้นจำนวน 216 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows คำนวณหาค่าความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้านสำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้และด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุนตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การรับรู้

ความสามารถในตนเองของครูในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้านสำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จรองลงมาคือด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน และด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพและด้านการสร้างความชัดเจนใน บทเรียนตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย

3) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูใน โรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557 : 127) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาพัฒนาารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู ประถมศึกษาเป็นงานวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาและศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ประสิทธิผลของ รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาในด้านสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะพบว่าการพัฒนาตนเองการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการวัดและประเมินผล ตามสภาพจริงหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่า คะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาอยู่ใน ระดับมากส่วนการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู ประถมศึกษามีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู ประถมศึกษาจากระดับมากเพิ่มไปอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาในด้านทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 3 ทักษะพบว่าทักษะด้าน การเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยีหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาจากระดับปานกลางเพิ่มไปอยู่ในระดับมากส่วน ทักษะชีวิตและอาชีพหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู ประถมศึกษามีค่าคะแนนทักษะชีวิตและอาชีพสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิชาคณิตศาสตร์และ วิชาวิทยาศาสตร์พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังการทดลองใช้ รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาจึงเป็นไปตามเกณฑ์ที่ กำหนด

เพลินพิณ ท่วมงคล (2556 : ไม่มีเลขหน้า) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร และชุมชนทางวิชาชีพของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนของครู 2) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารและชุมชนทางวิชาชีพของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนของครูและ 3) ศึกษาคุณลักษณะส่วนตัวของครูและประสิทธิภาพแห่งตนของครูในฐานะที่เป็นตัวแปรปรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารและชุมชนทางวิชาชีพของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนของครูผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีสามรูปแบบคือแบบเน้นการเรียนการสอนตามหลักสูตร, แบบเน้นมาตรฐานที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและแบบเน้นความยืดหยุ่นในการจัดเนื้อหาและกิจกรรม 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารและชุมชนทางวิชาชีพของครูมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครูสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 32.73$, $df = 25$, $P\text{-value} = .137$, $RMSEA = .025$, $GFI = .985$, $AGFI = .973$, $RMR = .011$) ตัวแปรในตัวแบบอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนแบบเน้นการเรียนการสอนตามหลักสูตร, แบบเน้นมาตรฐานที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและแบบเน้นความยืดหยุ่นในการจัดเนื้อหาและกิจกรรมได้ร้อยละ 74, 51 และ 72 ตามลำดับและ 3) คุณลักษณะส่วนตัวและประสิทธิภาพแห่งตนของครูเป็นตัวแปรปรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารชุมชนทางวิชาชีพกับการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนดังนี้

3.1) ประสบการณ์ในการสอนสูงกว่า 10 ปีประสิทธิภาพแห่งตนของครูด้านการผูกใจให้นักเรียนจดจ่อกับการเรียนและด้านกลยุทธ์จัดการเรียนการสอนเป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานที่มีร่วมและการสนทนาเชิงย่อนคิดทบทวนกับการปฏิบัติงานสอนแบบเน้นการเรียนการสอนตามหลักสูตร

3.2) เพศหญิงและประสิทธิภาพแห่งตนของครูด้านการจัดการกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนเป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานที่มีร่วมกัน, การสนทนาเชิงย่อนคิดทบทวนกับการปฏิบัติงานสอนแบบเน้นมาตรฐานที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและ 3.3) เพศชายและประสิทธิภาพแห่งตนของครูด้านกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนเป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อถือไว้วางใจผู้บริหารกับการปฏิบัติงานสอนแบบเน้นความยืดหยุ่นในการจัดเนื้อหาและกิจกรรม

ชูลีพร เกลี้ยงสงและทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558 : 92) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2) ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและ (3) กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นวิธีดำเนินการ

วิจัยโดยการวิเคราะห์เอกสารหลักการแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารครูและบุคลากรสนับสนุนและการสนทนากลุ่ม (focus group) ผลการวิจัยพบว่า (1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีอยู่ 5 ด้านและวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวน 8 ด้าน (2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 8 ด้านและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีจำนวน 5 ด้านและ (3) กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีจำนวน 5 ด้าน

พิเชษฐ์ เกษวงษ์ (2556 : ไม่มีเลขหน้า) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 การดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอนคือ 1) สร้างแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความตรงตามหลักวิชาการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและความสอดคล้อง 2) ศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 12 คนเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความเหมาะสมของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และ 3) การศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาศึกษาจากประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำนวน 67 คนเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความเป็นไปได้ของแนวทางการสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่าแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจเช่นส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) จัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกันเช่นนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเช่นส่งเสริมให้มีการใช้วิธีเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วมเช่นกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและ 5) สนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงานเช่นส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันของครูโดยแนวทางทั้ง 5 ด้านมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทุกรายการ

ณัฐธิดา โยธา (2559 : ไม่มีเลขหน้า) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องการอ่านตามแนวทางการประเมินผล PISA 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องการอ่านตามแนวทางการประเมินผล PISA 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องการอ่านตามแนวทางการประเมินผล PISA ของครูผู้สอนกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือกลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้าน

หลักสูตรและการสอนภาษาไทยจำนวน 5 คนโดยการเลือกแบบเจาะจงกลุ่มที่ 2 ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) จำนวน 520 คนและใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) จำนวน 600 คนโดยการสุ่มหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมแนวทางการรู้เรื่องการอ่านจำนวน 9 คนโดยการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้คือ 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามการส่งเสริมการรู้เรื่องการอ่านตามแนวการประเมินผล PISA การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้การส่งเสริมการรู้เรื่องการอ่านตามแนวทางการประเมินผล PISA ทั้ง 6 ด้าน 76 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวกรวมมีค่าตั้งแต่ 0.68 ถึง 0.98 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.803 ถึง 0.993 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยคือด้านกลยุทธ์การสอนด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการวัดและประเมินผลด้านการใช้สื่อและนวัตกรรมด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้และด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.993, 0.883, 0.870, 0.866, 0.861 และ 0.803 ตามลำดับมีดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 2494.23 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.549 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2704 ค่า GFI = 0.895 ค่า AGFI = 0.886 ค่า SRMR = 0.039 ค่า RMSEA = 0.000 แสดงว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและผลการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการรู้เรื่องการอ่านตามแนวทางการประเมินผล PISA มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบจำนวน 54 ข้อ

จรรยาพร วิวัฒน์บวรกุล (2559 : ไม่มีเลขหน้า) ได้ศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาดิยาวอำเภอนองหงส์จังหวัดบุรีรัมย์ 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาดิยาวอำเภอนองหงส์จังหวัดบุรีรัมย์ ไร่ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามใช้ประชากรผู้ปกครองนักเรียนจำนวน 180 คนส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการระดมสมองใช้เลือกแบบเจาะจงมาจำนวน 8 คนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานส่วนการใช้วิธีการระดมสมองใช้การวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาดิยาวอำเภอนองหงส์จังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการดำเนินงาน และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการประเมินผล

2. แนวทางการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมและจัดการประชุมระดมสมองเพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดี่ยวอำเภอหนองหงส์จังหวัดบุรีรัมย์สรุปได้ดังนี้

2.1 แนวทางการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนคือควรเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เสนอความคิดเห็นในการจัดทำหลักสูตรและการวางแผนการจัดการศึกษาประชาสัมพันธ์การจัดเวทีประชาคมเพื่อเสนอความต้องการและปัญหาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ทั่วถึงร่วมวิเคราะห์ปัญหาลำดับความสำคัญของปัญหาความต้องการเพื่อนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2 แนวทางการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในด้านการแสวงหาทรัพยากรคือควรส่งเสริมให้ชุมชนนั้นได้ตระหนักถึงการได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วมการจัดการศึกษาและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตลอดจนชุมชนต้องช่วยเหลือระดมทุนและแสวงหาทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกันให้ชุมชนคิดว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นของส่วนรวมไม่ใช่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งตลอดจนร่วมสรรหาวิทยากรในท้องถิ่นเป็นวิทยากรสอนเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.3 แนวทางการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินงานคือควรจัดกิจกรรมที่คำนึงถึงความหลากหลายและเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชนจัดบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมกับทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ชุมชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ชุมชน ทราบอย่างทั่วถึง

2.4 แนวทางการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผลคือควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองนักเรียนและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเข้าร่วมประเมินผลการดำเนินกิจกรรมฝึกรอบรู้ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ชุมชนเกี่ยวกับผลการประเมินกำหนดขอบเขตระเบียบแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ชัดเจนส่งเสริมให้ครูและชุมชนประเมินผลตามสภาพจริงและแจ้งผลการประเมินให้ชุมชนทราบทุกครั้ง

พรรณณวดี ศิริวัฒนารักษ์ (2558 : ไม่มีเลขหน้า) ศึกษาสภาพเหตุและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมของครูเพื่อตอบสนองหลักสูตรสถานศึกษาบูรณาการอาเซียนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านเวียงพานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศียงรายเขต 3 และเพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของครูเพื่อตอบสนองหลักสูตรสถานศึกษาบูรณาการอาเซียนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านเวียงพานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศียงรายเขต 3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือผู้บริหารสถานศึกษารองผู้บริหารสถานศึกษาคณะครูโรงเรียนบ้านเวียงพานและคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 53 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของครูเพื่อตอบสนองหลักสูตรสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีสภาพการดำเนินการอยู่ในระดับมากรองลงมาคือด้านการบริหารจัดการศึกษา
2. เหตุและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของครูเพื่อตอบสนองหลักสูตรสถานศึกษาบูรณาการอาเซียนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านเวียงพานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรองลงมาคือด้านการบริหารจัดการศึกษา
3. แนวทางการส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมของครูเพื่อตอบสนองหลักสูตรสถานศึกษาบูรณาการอาเซียนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านเวียงพานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 มี 2 แนวทางคือแนวทางการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและแนวทางการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วิลาวรรณ ปิยะวงศ์ (2558 : ไม่มีเลขหน้า) ได้ศึกษา 1) เพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนใน การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล 2) เพื่อหาสาเหตุและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูลและ 3) เพื่อ ศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล ผลการศึกษาวิจัยพบว่าสภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและด้านการมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาที่มีระดับความคิดเห็นปรากฏการณ์เป้าหมายมีการติดตามตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานตลอดทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนโดยภาพรวมและเกือบทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านการบริหารจัดการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบุคลากรด้านงบประมาณและด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือนั้นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจควรเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนหรือวิธีการต่าง ๆ ที่เป็นการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนารวมทางลงมือปฏิบัติส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ควรให้ชุมชนเข้ามาใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการควรส่งเสริมให้

บุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนมีความรู้ความเข้าใจแนวปฏิบัติการประเมินผลโครงการด้านบุคลากรต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและร่วมดำเนินการให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดด้านงบประมาณควรใช้งบประมาณให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากที่สุดด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือควรมีผู้รับผิดชอบและใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือให้เหมาะสมกับการจัดแหล่งเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วมและความร่วมมือในการวางแผนการจัดกิจกรรมและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อให้เกิดผลและมีประสิทธิภาพ

เนตรนภา โฉมบุตร (2557 : ไม่มีเลขหน้า) ศึกษาสภาพและนำเสนอแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ้านไร่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 การดำเนินการมี 2 ขั้นตอนคือขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ้านไร่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูจำนวน 454 คนโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความเที่ยงที่ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขั้นตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ้านไร่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ้านไร่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากดังนั้นการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านนโยบายและการบริหารรองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการและการยอมรับนับถือ
2. แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ้านไร่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 มีดังนี้ 2.1) ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมอบหมายงานหน้าที่รับผิดชอบเหมาะสมเท่าเทียมกันและทำงานร่วมกันเป็นทีม 2.2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวกับหน้าที่การงานและให้ความเป็นธรรม 2.3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานควรบริหารจัดการอย่างเป็นระบบดูแลความเรียบร้อยในสถานศึกษาและให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน 2.4) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกัลยาณมิตรมีผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดีมีคุณธรรมและมีความทันสมัยของอุปกรณ์การเรียนการสอน 2.5) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานให้ความยุติธรรมในหน้าที่การงานส่งเสริมให้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ให้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ 2.6) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการให้ได้รับเงินเดือนเหลือ

เพียงพอที่จะเก็บออมได้จัดเก็บเลี้ยงและให้ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

2.7) ด้านการยอมรับนับถือควรยอมรับในบุคลิกภาพส่วนตัวความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานและได้รับคำชมเชยจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี

งานวิจัยต่างประเทศ

Ronni T. M (2011 : 139) ได้ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมเจฟเฟอร์สันเป็นโรงเรียนประสบความสำเร็จและมีความเข้มแข็งแปดเดือนของการเป็นสมาชิกภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีผู้เข้าร่วมวิจัยจำนวน 14 คนผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นเพราะครูที่อยู่ในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันแบ่งปันข้อมูลเป้าหมายกลยุทธ์ในการทำงานและมีการสะท้อนผลร่วมกันผู้อำนวยการจะต้องรู้จักครูในโรงเรียนเป็นอย่างดีในเรื่องของการทำงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นสิ่งที่คอยกระตุ้นเสริมพลังอำนาจให้ครูมีการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอจนการเป็นครูผู้นำในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้นักเรียนประสบความสำเร็จมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

Bessie E. B. (2012 : 83) ได้ศึกษาเชิงลึกการสัมภาษณ์การอธิบายการรับรู้ของผู้ว่าจ้างในโรงเรียนประถมมิสซิสซิปปีเมื่อเทียบกับผลกระทบของการเป็นผู้นำในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยศึกษาปรากฏการณ์และการสัมภาษณ์ในเชิงลึกทำความเข้าใจจากประสบการณ์ชีวิตของบุคคล ปรากฏการณ์ - ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพผู้วิจัยเก็บรวบรวมและวิเคราะห์การสัมภาษณ์และทางกายภาพนักวิจัยพบว่าองค์ประกอบห้าองค์ประกอบมีนัยสำคัญได้แก่ (ก) ความเป็นผู้นำ: การเรียนรู้และการแบ่งปัน, การปรับปรุงการเรียนการสอนของนักเรียนและการตระหนักถึงการเรียนการสอน; (ข) การประชุมทีมงาน: ใช้วาระการประชุมและการจัดประเภทของการประชุมและผู้ที่เกี่ยวข้องการประชุมและมุ่งเน้นไปที่การอภิปราย; (ค) วัตถุประสงค์: เป็นวัตถุประสงค์หลายและสิ่งประดิษฐ์มีการกำหนดเป้าหมายที่แตกต่างกัน (ง) มีอาชีพใจการพัฒนา: การตัดสินใจ, ใครจะเป็นผู้มีส่วนร่วมและ, ใครนำเสนอ / อำนวยความสะดวกใน; และ (จ) ความสัมพันธ์: ความสัมพันธ์กับพนักงาน, ความสัมพันธ์กับนักเรียนและความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง/ชุมชน

Segun C.E. (2012 : 95) ได้ศึกษาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยมีคำถามการวิจัยคือโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนหรือไม่โดยใช้สถิติการถดถอยเชิงเส้นตรวจสอบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียนได้แก่การทำงานร่วมกันการมีเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน ; มุ่งเน้นในสนทนาแลกเปลี่ยนการเรียนการสอนและการเรียนรู้; และการปฏิบัติงานร่วมกันการวิเคราะห์เพิ่มเติมในการตอบคำถามวิจัย: วิธีการเกิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียนหรือไม่ใช้การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการศึกษาพบว่ามีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ

นักเรียนตัวชี้วัดของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและประสิทธิผลเอื้อต่อความเป็นผู้นำของโรงเรียน นอกจากนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพยังมีความสำคัญในการพัฒนาครูเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน

Michael S. (2014 : 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของนักศึกษาและการพัฒนาครูมืออาชีพผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพวัตถุประสงค์ของการศึกษาเชิงคุณภาพกรณีนี้คือการศึกษาผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของการเป็นผู้นำโรงเรียน การศึกษาครั้งนี้มีโรงเรียนมัธยมในโรงเรียนเทศบาลเป็นกลุ่มตัวอย่างเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ของครูในโรงเรียนของรัฐมีการศึกษาครั้งนี้การตรวจสอบการรับรู้ของครูและครูใหญ่ในเรื่องที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำโรงเรียนผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่มีองค์ประกอบ (ก) การสื่อสาร (ข) ความเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอนและ (ค) ความสมบูรณ์สอดคล้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพผลการวิจัยยังระบุว่าเป็นรูปแบบที่เป็นผลของการเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพการค้นพบนี้ได้รับการสำรวจเพิ่มเติมกับครูลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนผลที่ได้รับสอดคล้องกันดังนั้นครูและผู้บริหารจะต้องมีการรับรู้ในการเป็นผู้นำที่สำคัญและมีความรับผิดชอบมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำและในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

Danielle S.R. (2011 : 98) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูของประสิทธิภาพโดยรวมและการรับรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ได้รับการออกแบบมาเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูเพื่อขั้นตอนการเรียนรู้ของชุมชนเชิงวิชาชีพในเขตการศึกษาในชนบทภาคใต้ของแคลิฟอร์เนียข้อจำกัดการวิจัยอยู่ในพื้นที่ของการรับรู้ความสามารถของครูร่วมกันและความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนของการพัฒนาแนวความคิด ในชุมชนเรียนรู้เชิงวิชาชีพนักวิจัยรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการรับรู้ของครูในโรงเรียนการทำงานเป็นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจากรัฐแคลิฟอร์เนียของครูสำรวจสภาพการทำงานที่ได้รับในฤดูใบไม้ผลิของปี 2010 การเรียนรู้เชิงวิชาชีพการประเมินชุมชน (ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ A) และกลุ่มครูประสิทธิภาพการสอน (CTE) การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและการรับรู้ความสามารถของครูตามผลการศึกษานี้ห้องค้ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้รับการแสดงให้เห็นในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญความสัมพันธ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับประสิทธิภาพการสอนในระดับประถมศึกษาการศึกษานี้พยายามที่จะดำเนินการต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในทุกระดับที่จะสร้างการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูและก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง

Bradley B. (2013 : 47) ได้ศึกษาการย้ายถิ่นระหว่างโรงเรียนและเขตพื้นที่ทำให้มีผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาและประสิทธิภาพการทำงานของครูครูผู้สอนนอกจากงานเพราะอาชีพที่พวกเขาจะจมลงโดยภาระงานและความรับผิดชอบของงานในวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการก่อน

หน้านี้ผมพบว่า การรับรู้ของครูผู้สอนมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 'การแยกส่วนและการขาดโอกาสที่จะได้ร่วมแบ่งปันประสบการณ์มีผลกระทบในทางลบต่อครูโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้ ได้ตรวจสอบผลกระทบของการใช้ประโยชน์จากสื่อสังคมและชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่จะให้โอกาสสำหรับกลุ่มครูมือใหม่ที่จะแบ่งปันประสบการณ์และปรึกษาหารือโดยความท้าทายเผชิญอยู่ว่า ครูมือใหม่ที่มีการให้บริการสำหรับปัญหาที่พบบ่อยก็เป็นความหวังของนักวิจัยที่ต้องการครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพสูงจะยังคงอยู่ในห้องเรียนผลของการการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการใช้งานรวมของ Twitter และ YouTube ในความร่วมมือกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของครูและมีการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูเพิ่มขึ้นครูที่เข้าร่วมในสื่อสังคมตามชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพยังมีแนวโน้มที่จะยังคงอยู่ในห้องเรียนต่อไป

Susan F.M. (2011 : 54) ได้ศึกษาการศึกษาวิธีการผสมตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและประสิทธิภาพการสอนใน 10 โรงเรียนประถมศึกษานำเข้าร่วมในการเรียนรู้เชิงวิชาชีพชุมชนสถาบัน (ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ) ในย่านชานเมืองโรงเรียนขนาดใหญ่นอกกรุงวอชิงตันการดำเนินการตามที่ได้รับอนุญาตชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนักวิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในโรงเรียนการได้รับโครงสร้างและการพัฒนาอาชีพในการพิจารณา กลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเช่นเดียวกับผลกระทบประสบการณ์นี้ได้ในความเชื่อของกลุ่มที่เกี่ยวกับความสามารถในการสร้างความแตกต่างสำหรับนักเรียนนักวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจและสัมภาษณ์ของลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ระบุไว้และแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถที่กำหนดโดยพบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของครู

Steven D.S. (2011 : 68) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง 5 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและประสิทธิภาพโดยรวมลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูการเป็นผู้นำที่ใช้ร่วมกันวิสัยทัศน์ร่วมกันเรียนรู้ร่วมกัน เจื้อนไขสนับสนุนและร่วมกันทำงานการปฏิบัติส่วนบุคคลในโรงเรียนองค์กรเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถโดยรวมของพนักงานการพัฒนาอาชีพโรงเรียนที่ได้รับในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพการประสิทธิภาพโดยรวมที่แข็งแกร่งโดยทั่วไปไม่มีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพการศึกษาครั้งนี้พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการบางอย่างประสิทธิภาพโดยรวมของการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูโรงเรียนที่สำรวจมีผกผันในระดับปานกลางคือความสัมพันธ์ระหว่างระดับความยากจนและประสิทธิภาพโดยรวมความยากจนต่ำโรงเรียนมีประสิทธิภาพโดยรวมที่สูงกว่าโรงเรียนยากจนสูงระยะเวลาที่ครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนปัจจุบันมีความสัมพันธ์อย่างอ่อนเพื่อประสิทธิภาพโดยรวมในการที่โรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงลบที่ไม่รุนแรงระหว่างจำนวนครูปีของการเป็นประสบการณ์และระดับความยากจนของโรงเรียน

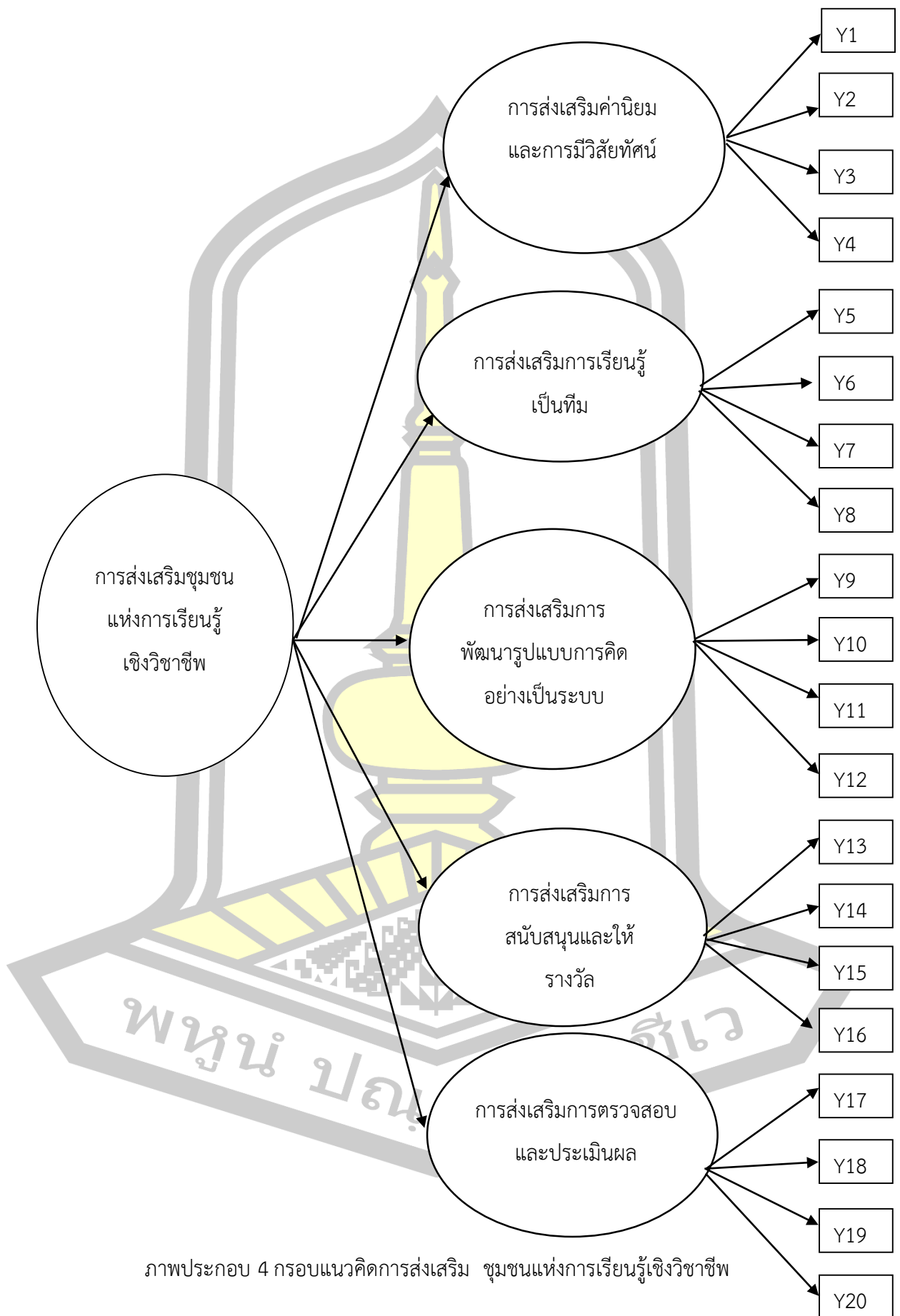
Ryan H. (2014 : 19) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูและความเชื่อประสิทธิภาพ (ตัวเองและส่วนรวม) เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ซึ่งยังเป็นตัวแปรพยากรณ์พึงพอใจในงานผู้เข้าร่วมรวมถึงครูผู้สอนจากสามหัวเมืองโรงเรียนเอกชนเช่นเดียวกับครูผู้ลงทะเบียนเรียนในหลักสูตรปริญญาโทที่ Texas A & M มหาวิทยาลัย-Commerce ที่เสร็จสิ้นการสำรวจออนไลน์ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถความเชื่อควบคู่ไปกับการรับรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจเมื่อพึงพอใจในงานเป็นระดับที่สะท้อนลักษณะบางอย่างรวมทั้งโอกาสในการส่งเสริมการขายการกำกับดูแลและงานทั่วไปรับรู้ในเชิงบวกของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ถูกทำนายความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมระดับสูงสิ่งสำคัญในการด้านการศึกษาค้นพบสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานยิ่งไปกว่านั้นการปรับปรุงความพยายามในการทำงานร่วมกันระหว่างครูในขณะที่ยังอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนเป็นมิตรและเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้สภาพแวดล้อมที่อาจเพิ่มระดับทิศทางในอนาคตควรให้ความสำคัญในการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของครูและการเรียนการสอนทั่วไปการรับรู้ความสามารถเช่นเดียวกับการดำเนินการตามวิธีการควบคุมมากขึ้นในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งจะมีความหมายมากขึ้นถ้ามีผลการวิจัยที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

Lottie P.B. (2013 : 161) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของครูแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเรียนรู้และประสิทธิภาพโดยรวมของการรับรู้ความสามารถในตนเองของครู คำถามการวิจัยซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของครูการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและประสิทธิภาพโดยรวมของการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูเป็นอย่างไรหากความสัมพันธ์ที่มีอยู่ระหว่างตัวแปรเหล่านี้ผู้กำหนดนโยบายและการศึกษาจะสามารถทำให้กรณีที่โปรแกรมการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีความสำคัญในการปรับปรุงความพึงพอใจในงานประสิทธิภาพโดยรวมของการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูและการเก็บรักษาครูผ่านการตรวจสอบของการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโปรแกรมและความสัมพันธ์เพื่อความพึงพอใจของครูและประสิทธิภาพโดยรวมของการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูผลการวิจัยสามารถเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นในการรักษาครูโดยเฉพาะในช่วงห้าปีแรกของการเรียนการสอนสามารถศึกษาต่อไปตระหนักถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะจัดสรรเงินทุนเพียงพอสำหรับโปรแกรมการเตรียมครูเพื่อให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือผ่านโปรแกรมการเหนี่ยวนำครูและเพื่อเพิ่มและเสริมสร้างโอกาสการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในการปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมและความเชื่อมั่นซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

Susan F.M. (2011 : 143) ได้ศึกษาการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนสำหรับข้อจำกัดของการวิจัยสำหรับการศึกษาที่ไม่ได้เผยแพร่ดังกล่าวดำเนินการโดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้ 1) การศึกษาที่มี

อยู่ในฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์; 2) การศึกษาการวิจัยมหาวิทยาลัย-ระหว่างปี 1997 และ 2012; 3) การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากโรงเรียน; 4) การศึกษารวมถึงประเภทของการประเมินในลักษณะจำกัดบางอย่างและรูปแบบของข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีการเชื่อมโยงเชิงปริมาณและ 5) การศึกษาที่มีการรายงานข้อมูลเชิงปริมาณที่จำเป็นในการคำนวณขนาดผลการวิเคราะห์ (เช่น R , R^2 สมการถดถอย ANOVA หรือข้อมูล t-test) ที่ถูกตั้งสมมติฐานว่าการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนจะส่งผลให้เกิดการเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการอ่านและคณิตศาสตร์และกลุ่มที่หรือการรับรู้ความสามารถของครูจะทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนผลการศึกษาส่วนใหญ่ใช้ทฤษฎีขึ้นอยู่กับรูปแบบ, การวิเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการอ่านและคณิตศาสตร์เช่นเดียวกับการวิเคราะห์แยกต่างหากสำหรับแต่ละองค์ประกอบการดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญอยู่ระหว่างการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนผลการศึกษาพบว่าการสนับสนุนความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ร่วมกันและปัจจัยสัมพันธ์ของเงื่อนไขสนับสนุนมีอิทธิพลในการวิเคราะห์แม้ว่าสมมติฐานว่าการดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพคณิตศาสตร์ความสำเร็จที่รับการสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีนัยสำคัญเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการอ่านได้รับการสนับสนุนบางส่วนสมมติฐานที่สามประสิทธิภาพโดยรวมหรือครูมีการใกล้เคียงระหว่างตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ s และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนก็ยังไม่ได้รับการสนับสนุน

Margot H. (2013 : unpagged) ได้ศึกษาเชิงสำรวจความสามารถ 6 องค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูผ่านการวัดความรู้สึกของครูคะแนนประสิทธิภาพ (TSES) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยหลายขั้นตอนชี้ให้เห็นว่าตัวแปรชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญกับระดับของรับรู้ความสามารถตนเองของครูผลลัพธ์เหล่านี้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมการสำรวจเน้นเฉพาะลักษณะและเงื่อนไขที่มีอยู่ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับรับรู้ความสามารถตนเองของครูผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ได้รับการพิจารณาต่อไปเพื่อที่จะระบุพื้นที่ที่ต้องตรวจสอบต่อไป ANOVAs ได้ดำเนินการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะจำกัดและเงื่อนไขต่าง ๆ และครูผู้สอนการรับรู้ความสามารถตนเองนอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ชี้ให้เห็นถึงสามปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงชุมชนการเรียนรู้กับครูมีอาชีพการรับรู้ความสามารถตนเองผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าหากต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูให้สูงขึ้นควรส่งเสริมหรือสร้างให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครผู้วิจัยดำเนินการตามหัวข้อดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดการกระทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1.1 การสร้างตัวบ่งชี้

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจำนวน 5 คนที่มีประสบการณ์สอนและทำงานตั้งแต่ 5-10 ปีขึ้นไปใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ย่อยจากการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2 การพัฒนาและการยืนยันตัวบ่งชี้

1.2.1 ประชากร

ประชากรเป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 2,108 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1.2.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ 1 เป็นครูผู้สอนที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis :EFA) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม (rule of thumb) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ขั้นที่ 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ได้ 550 คน

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นดังนี้

1. แบ่งโรงเรียนตามขนาดที่มีเกณฑ์ดังนี้

1.1 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียน 1-120 คน

138 โรงเรียน รวมนักเรียนจำนวน 652 คน

1.2 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางมีจำนวนนักเรียน 121-300 คน

98 โรงเรียน จำนวน 1,226 คน

1.3 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

3 โรงเรียน จำนวน 141 คน

2. พบว่ามีโรงเรียนแต่ละขนาดดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 138 โรงเรียน สุ่มร้อยละ 30 จำนวน 42 โรงเรียน

จำนวน 180 คน

โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 98 โรงเรียน สุ่มร้อยละ 30 จำนวน 30 โรงเรียน

จำนวน 317 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 3 โรงเรียน สุ่มร้อยละ 30 จำนวน 1 โรงเรียน

จำนวน 53 คน

3. ทำการสำรวจโรงเรียน 73 โรงเรียน มีครูผู้สอน 550 คน เพื่อให้

กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 550 คน รายละเอียดดังตารางของ

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ดังตาราง 5

ตาราง 5 โรงเรียนและจำนวนครูที่ได้จากการสุ่มของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนครู
ขนาดเล็ก	1	บ้านโนนศรี	7
	2	บ้านปungอุทัย	5
	3	บ้านนาโปน้อย	4
	4	บ้านโค้งสำราญ	5
	5	บ้านคำเขื่อง	4
	6	บ้านเหมืองป่า	2

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนครู	
ขนาดเล็ก	7	นราธิป-พร้อยสุพัฒน์บ้านโคกตะแบง	4	
	8	บ้านนาสองห้อง	4	
	9	บ้านคำฝักหนอกสงเปือย	4	
	10	บ้านหนองน้ำเต้า	5	
	11	บ้านหนองหญ้าไซย์	6	
	12	บ้านผึ้งแดด	3	
	13	บ้านจอมมณีใต้	3	
	14	บ้านห้วยลำโพง	3	
	15	บ้านกกไฮโนนน้ำคำ	2	
	16	บ้านหนองกะปาด	3	
	17	บ้านซ่ง	9	
	18	บ้านแมด	7	
	19	ไทยรัฐวิทยา 11 (บ้านแซ้)	4	
	20	บ้านดงยาง1	4	
	21	บ้านค้อ "บ้านค้อวิทยาคาร"	6	
	22	บ้านนาสะโน	5	
	23	บ้านหนองกระยั้ง	3	
	24	บ้านดง	5	
	25	บ้านคำคู	2	
	26	ชุมชนโพธิ์ไทร	4	
	27	บ้านหนองหนาว	7	
	28	บ้านเหล่าดง	3	
	29	บ้านมะนาว	6	
	30	บ้านข้าวสูง	3	
	31	บ้านโนนเกษม	2	
	32	บ้านโนนสะอาด 2	3	

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนครู
ขนาดเล็ก	33	บ้านนากอก	3
	34	บ้านหนองนกเขียน	4
	35	บ้านนาหลวง 2	3
	36	บ้านหนองสระพัง	4
	37	บ้านวังนอง	3
	38	บ้านแวง	4
	39	บ้านหลุบปิ้ง	5
	40	บ้านวังไฮ	6
	41	บ้านโนนสว่าง 2	5
	42	บ้านนาแพงโคกน้ำสร้าง	6
ขนาดกลาง	1	บ้านนาโบใหญ่-โคกสุวรรณ	7
	2	บ้านท่าไค้	9
	3	บ้านพรานอัน	8
	4	คำอาฮวนศรีสุราษฎร์วิทยา	9
	5	บ้านโพนสว่าง	11
	6	บ้านนาเสื่อหลายหนองยอ	9
	7	บ้านสามขามิตรภาพที่ 3	17
	8	บ้านเหล่าป่าเป็ด	6
	9	แก่งนาบอนพิทยาสรรค์	9
	10	ชุมชนนาโสก	10
	11	บ้านสงเปือยเหนือ	10
	12	วัดหลวงปู่จาม มหาบุญโถ่ บ้านห้วยทราย "ราษฎร์ประสงค์"	8
	13	บ้านเหล่า	15
	14	บ้านโพนงาม	9

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนครู
ขนาดกลาง	15	บ้านโพนสว่าง	9
	16	ชุมชนดอนตาล	13
	17	บ้านเหล่าหมี่	14
	18	บ้านนาโพธิ์	13
	19	บ้านนาปัง	8
	20	บ้านโนนสวาท	14
	21	ชุมชนบ้านหนองบัว	17
	22	บ้านชะโนด 2	15
	23	บ้านนาหินกอง	9
	24	ห้วยตาเปอะ	13
	25	บ้านนาอุดม	9
	26	บ้านขอนแก่น	7
	27	บ้านหนองแวงใหญ่	7
	28	บ้านค่านางโือก	10
29	บ้านโนนยาง	12	
30	บ้านห้วยใหญ่	10	
ขนาดใหญ่	1	อนุบาลมุกดาหาร	53
รวม			550

1.2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ 2 เป็นครูผู้สอนที่ใช้ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ขั้นต่ำโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ชั้นที่ 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 20 เท่าของค่าพารามิเตอร์ได้ 1,100 คน

ชั้นที่ 2 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นดังนี้

1. แบ่งโรงเรียนตามขนาดที่มีเกณฑ์ดังนี้

1.1 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียน 1-120 คน

138 โรงเรียน จำนวน 652 คน

1.2 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางมีจำนวนนักเรียน 121-300 คน
98 โรงเรียน จำนวน 1,226 คน

1.3 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป
3 โรงเรียน จำนวน 141 คน

2. ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ทำการสุ่มมา ไม่ต่ำกว่า 10 เท่าของ
ค่าพารามิเตอร์ ได้ดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 46 โรงเรียน จำนวน 417 คน

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง 35 โรงเรียน จำนวน 603 คน

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน จำนวน 80 คน

2.4 ทำการสำรวจโรงเรียน 83 โรงเรียน มีครูผู้สอน จำนวน 1,100 คน

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,100 คน รายละเอียดดังตารางของกลุ่ม
ตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ดังตาราง 6

ตาราง 6 โรงเรียน และจำนวนครูที่ได้จากการสุ่มของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 จำแนกตามขนาดของ
โรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนครู
ขนาดเล็ก	1	เมืองใหม่	10
	2	นาคำน้อยวิทยา	11
	3	บ้านโนนสะอาดราษฎร์บำรุง	5
	4	บ้านคำบง 2	2
	5	บ้านหนองแคนนาจาน	10
	6	บ้านดอนม่วย	9
	7	บ้านนาคำน้อย 2	10
	8	บ้านนาโต	9
	9	บ้านนาโสกน้อย	5
	10	บ้านแก่นเต่า	5
	11	ชุมชนบ้านคำชะอี	15
	12	คำบกราษฎร์นุกูล	7

ตาราง 6 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนครู	
ขนาดเล็ก	13	บ้านกลาง	10	
	14	บ้านโคกสว่าง 2	8	
	15	บ้านม่วง	12	
	16	บ้านหนองไฮ	8	
	17	บ้านแฝก	7	
	18	บ้านโคก 2	12	
	19	บ้านหนองสระพังทอง	7	
	20	บ้านโคกพัฒนา	10	
	21	บ้านนาม่วง	9	
	22	บ้านโคกสว่าง 1	13	
	23	บ้านป่าพยอม	7	
	24	บ้านแก้ง 2	8	
	25	บ้านนายาง	11	
	26	บ้านโพนไฮ	7	
	27	บ้านน้ำบ่อตง	8	
	28	บ้านนาหลัก	9	
	29	พระราชทานบ้านหนองหมู	11	
	30	หนองข่าประชาอุทิศ	9	
	31	เตรียมทหารรุ่นที่ 13 อนุสรณ์	7	
	32	บ้านปะ	11	
	33	บ้านนิคมร่มเกล้า	5	
	34	บ้านหนองโอใหญ่	8	
	35	บ้านโคกหินกอง	7	

ตาราง 6 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนครู
ขนาดเล็ก	36	บ้านภู	6
	37	บ้านเหล่าน้อย	7
	38	บ้านห้วยน้อย	7
	39	บ้านนาดีโคกสวาท	10
	40	บ้านหนองผือดอนม่วง	9
	41	บ้านนาขามป้อมวิทยาคม	7
	42	บ้านคำพอก 1	12
	43	ชุมชนบ้านบางทรายน้อย	10
	44	บ้านบุง	14
	45	บ้านเหล่าสร้างถ่อ	11
	46	บ้านป่งขาม	10
ขนาดกลาง	1	บ้านส้มป่อย "รอดนุกูล"	17
	2	บ้านกุดโจ้ง	22
	3	บ้านเหล่าคราม	25
	4	บ้านโคกขามเลียน	21
	5	บ้านป่งโพน	19
	6	แก่งโนนคำประชาสรรค์	17
	7	บ้านคำป่าหลาย	9
	8	ชุมชนโพนทราย	15
	9	บ้านนาถ่อน	12
	10	บ้านป่งเปือย	20
	11	ไทรมิตรวิทยาคม	14
	12	บ้านดงมอน	13
	13	บ้านพังคอง	14
	14	บ้านหนองเอี่ยนดง "ราษฎร์สงเคราะห์"	21

ตาราง 6 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนครู
ขนาดกลาง	15	บ้านหนองเอี่ยน	20
	16	บ้านหนองบง	13
	17	นาหว้าประชาสรรค์	20
	18	บ้านโคกหนองหล่ม	19
	19	บ้านบาก 2	26
	20	บ้านนาทาม	21
	21	บ้านดงหลวง	14
	22	บ้านหนองยาง	22
	23	บ้านโพนแดง	14
	24	บ้านแก้งนาง	19
	25	บ้านसानแ้ว	21
	26	บ้านคำสร้อย	20
	27	บ้านป่าเตย	18
	28	บ้านนาสองเหมือง	14
	29	ชุมชนเมืองหนองสูง	17
	30	บ้านชะโนด 1	18
	31	บ้านขามป้อม	19
	32	ร่มเกล้า	16
	33	สยามกลการ 4	15
	34	บ้านนาตะแบง 1	27
	35	แก้งโนนคำประชาสรรค์	17
ขนาดใหญ่	1	บ้านน้ำเที่ยงวันครู 2501	27
	2	มุกดาลัย	53
รวม			1,100

2. ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจำนวน 9 คน มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปีขึ้นไป โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้การสัมภาษณ์เดี่ยวแบบเผชิญหน้าโดยผู้สัมภาษณ์สอบถามผู้ให้ข้อมูลตามแนวคำถาม (Interview Guideline) ที่วางไว้เพื่อแนวคำถามปลายเปิดที่ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้ตอบได้ให้ความเห็นจนครบถ้วนและชัดเจน

2.2 พิจารณาผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ นำผลมาจากการมาวิเคราะห์กับกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้แบบสอบถามในการที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) พร้อมทั้งใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นในแต่ละตัวบ่งชี้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 วิธีดำเนินการสัมภาษณ์

เมื่อได้ประเด็นคำถามแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัวบ่งชี้แต่ละตัวอีกครั้งหนึ่ง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.3.1 ผู้วิจัยได้แนะนำตัวเองพร้อมทั้งอธิบายถึงวัตถุประสงค์และผลที่จะได้รับจากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ให้กับผู้เชี่ยวชาญที่ถูกสัมภาษณ์ได้รับทราบนอกจากนี้ยังได้อธิบายถึงที่มาของตัวบ่งชี้ที่นำมาเป็นประเด็นในการร่วมกันพิจารณาว่ามีฐานข้อมูลมาจากผู้เชี่ยวชาญระดับเดียวกันทั้งสิ้น

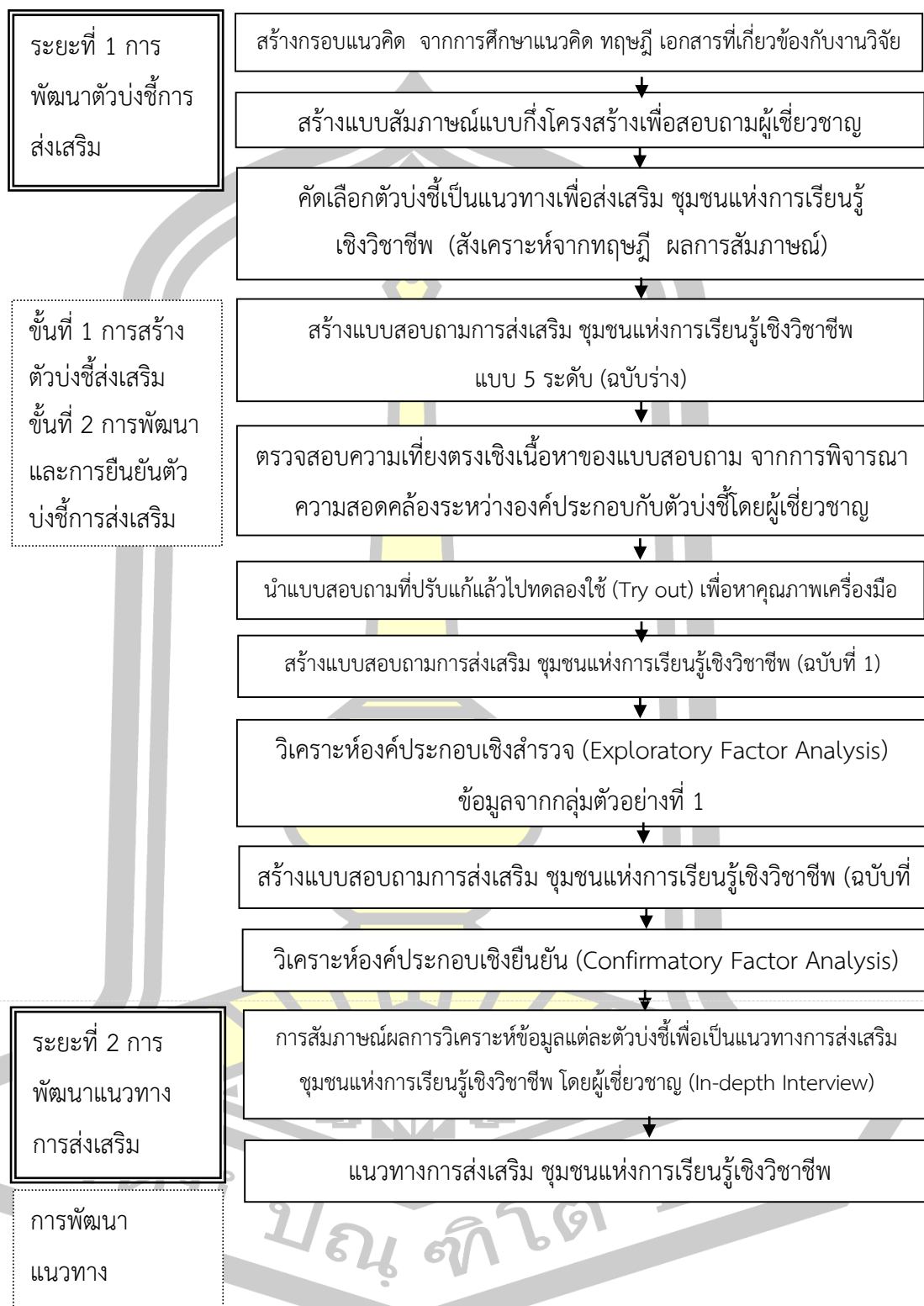
2.3.2 สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้เชี่ยวชาญและระหว่างผู้เชี่ยวชาญด้วยกันเองโดยผู้ดำเนินรายการแนะนำตนเองก่อนจากนั้นเริ่มเข้าสู่การสัมภาษณ์ด้วยคำถามว่าความคิดเห็นของครูหรือผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นอย่างไร เห็นด้วยหรือไม่ พร้อมทั้งให้เหตุผล

2.3.3 เตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการบันทึกข้อมูลในขณะสัมภาษณ์

2.3.4 เครื่องบันทึกเสียงที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ครบถ้วน

2.3.5 การจดบันทึกขณะสัมภาษณ์และหลังการสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยเองผู้วิจัยจดบันทึกย่อข้อมูลสำคัญ ๆ ในขณะที่ยังฟังแล้วนำมาบันทึกรายละเอียดเมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการวิจัย

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1. การสร้างพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

กลุ่มเป้าหมาย (กลุ่มผู้ให้ข้อมูล)

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จำนวน 5 คนโดยมีเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้าน ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
2. เป็นนักวิชาการและอาจารย์มหาวิทยาลัยด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
3. เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง

วิชาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 1 ฉบับ เป็นกรอบแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 3) ด้านการพัฒนา รูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ 4) ด้านการสนับสนุนและการให้รางวัล 5) ด้านการตรวจสอบและ ประเมินผล โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่อไปนี้

1. องค์ประกอบแต่ละด้านมีความเหมาะสมมีส่วนร่วมในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพหรือไม่ ควรเพิ่มเติมตัวบ่งชี้ใดบ้าง

2. เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำแนวคิดที่ได้มาสังเคราะห์สรุปเป็นแนวทางสำหรับการร่างตัวบ่งชี้แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2. การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

4. นำร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาสร้างแบบสัมภาษณ์แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นหลัก เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของถ้อยคำและเนื้อหา เพื่อปรับปรุงตามคำแนะนำ ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ความคิดเห็นเพิ่มเติม

5. ดำเนินการสัมภาษณ์โดยขออนุญาตให้การสัมภาษณ์ว่าจะทำบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์เพื่อความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล
 6. เพิ่มเติม ปรับปรุงแก้ไขตัวบ่งชี้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
 7. พิจารณาการคัดเลือกตัวบ่งชี้การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยการนำผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้จากแนวคิดทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ความถี่และใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป
2. การพัฒนาและการยืนยันตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 238 โรงเรียน จำนวน 2,108คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 550 คนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังตาราง 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นแบบสอบถามการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครจำนวน 1 ฉบับมี 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
 - 2.2 ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย
 - 2.2.1 นำผลการคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับสำนวนภาษาและเนื้อหาเพื่อปรับปรุงแก้ไข ให้มี สำนวนภาษา และเนื้อหาที่เหมาะสม
 - 2.2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับแก้ไขเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมโดยผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2.2.3 หาความตรงของแบบสอบถามโดยนำหึ่งองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ย่อยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งทำการพิจารณาใน 2 ประเด็นคือ

2.2.3.1 พิจารณาว่าสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบกับแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2.2.3.2 พิจารณาความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้กับองค์ประกอบ

ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตัวบ่งชี้แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรงจำนวน 5 คนดังนี้

1) อาจารย์ ดร. คันธทรัพย์ ชมพูพาทย์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ ระเบียบวิจัย และประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา

2) ดร.พรเพ็ญ ฤทธิลัน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

3) นายวิทยา วังคะฮาด ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจิว ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

4) นางสาวสาคร พิมพ์ทา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านชมสะอาด ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย และประเมินผล

5) นางสุทิตา ชัยปัดถา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำพอก 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลการศึกษา

2.2.4 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของตัวบ่งชี้โดยใช้สูตร IOC (Index of Consistency) พิจารณาคัดเลือกข้อที่ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2552 : 108) พบว่า มีค่าตั้งแต่ .60 ถึง 1.00

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ โดยตัดข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า .50 หรือข้อที่ไม่สอดคล้องออกแล้วนำไปทดลองใช้เครื่องมือจำนวน 40 คนเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.2.6 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม (Discrimination) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนของแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับของแบบสอบถาม (Item Total Correlation) ตามวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ถึง 1.00 (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2558 : 62) พบว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .44 ถึง .84

2.2.7 นำข้อคำถามที่คัดเลือกไว้ในข้อ 5 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach Method) ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูล

2.2.8 พิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้อำนวยการโรงเรียน 147 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. ผู้วิจัยดำเนินการติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สมบูรณ์มาลงรหัสเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยมีขั้นตอนตามลำดับดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงของตัวบ่งชี้โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
2. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้สำหรับใช้พิจารณาความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาค่า KMO and Bartlett's Test ดังนี้ (สุภมาศ อังศุโชติ, 2552 : 97-98)

2.1 ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) ดัชนีตัวนี้มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่น ๆ โดยปราศจากความคลาดเคลื่อนส่วนค่าในช่วงอื่น ๆ สามารถทำนายได้ดังนี้

- | | |
|------------|--|
| .80 ขึ้นไป | เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก |
| .70-.79 | เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี |
| .60-.69 | เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง |
| .50-.59 | เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ |

น้อยกว่า .50 ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2 ค่า Bartlett's Test ใช้ทดสอบว่าข้อมูลมีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยสถิติKMO มีค่ามากกว่า .50 แสดงว่าเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

และความสัมพันธ์ใช้สถิติ Bartlett's Test ตรวจสอบค่า Sig มีค่าน้อยกว่า .01 น้อยกว่านัยสำคัญที่ตั้งไว้แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ว่าเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Bartlett's Test มีนัยสำคัญแสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2552 : 125-143)

- 3.1 การเตรียมเมตริกซ์สหสัมพันธ์
- 3.2 การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (Extraction)
- 3.3 วิธีหมุนแกน (Rotation)
- 3.4 การสร้างตัวแปรประกอบหรือสเกลองค์ประกอบ

4. พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า 1 มีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .30 และมีจำนวนตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)
ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,108 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างระหว่างโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,100 คน โดยการใช้สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังตาราง 6

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นแบบสอบถามการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูผู้สอนจำนวน 1 ฉบับมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 65 ตัวบ่งชี้

ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาในขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมาปรับปรุงแก้ไขจัดองค์ประกอบและตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับแก้เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมโดยผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
3. การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบอีกครั้ง
4. พิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ต่อไปในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
 - 4.1 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ในกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ผู้วิจัยแก้ไขและสร้างแบบสอบถามการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (ฉบับที่ 2)
 - 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ซึ่งผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ 2
5. พิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

 1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้อำนวยการโรงเรียน 147 แห่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหารเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
 2. ผู้วิจัยดำเนินการติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
 3. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สมบูรณ์มาลงรหัสเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยมีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2552 : 222)

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic) ควรมีค่าต่ำมากยิ่งเข้าใกล้ ศูนย์แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการ เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่มีค่าองศาอิสระเท่ากัน โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ไม่เกิน 3.00
3. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI (Goodness of Fit) มีค่าอยู่ ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าดัชนี GFI ควรมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์
4. ค่าดัชนีวัดระดับกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว AGFI (Adjusted Goodness of Fit) มีค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI เมื่อคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งนั้น เพื่อปรับแก้ให้ ใกล้เคียงกับค่าประชากรจึงทำการปรับแก้ซึ่งการปรับแก้ต้องคำนึงถึงจำนวนตัวแปรกลุ่มตัวอย่างและ องศาความอิสระค่าที่ได้จะต้องต่ำกว่า GIF เสมอ
5. ค่าดัชนีวัดระดับกลมกลืนเปรียบเทียบ CFI (Comparative of Fit) มี ค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ควรมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
6. ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานมีค่า อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์
7. ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ควรมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
8. การสร้างสเกลองค์ประกอบและการสร้างตัวบ่งชี้รวมมีวิธีการคำนวณ เหมือนกันคือคำนวณจากผลคูณระหว่างสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบกับคะแนนมาตรฐานของตัวบ่งชี้
9. การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

พหุ ประถมศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจำนวน 9 คน ประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคัดสรรผู้ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 1.1 เป็นศึกษานิเทศก์ด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- 1.2 เป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษที่สนับสนุนและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของคุณ
- 1.3 เป็นครูชำนาญการพิเศษสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อแนวคิดที่ได้มาสังเคราะห์สรุปเป็นแนวทางสำหรับการร่างตัวบ่งชี้แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
2. การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)
4. นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาสร้างแบบสัมภาษณ์จากความคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของถ้อยคำและเนื้อหาเพื่อปรับปรุงทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)
5. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยขออนุญาตในการสัมภาษณ์ว่าจะทำการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์เพื่อความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล
6. เพิ่มเติมปรับปรุงแก้ไขตัวบ่งชี้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญ
7. บันทึกผลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

8. นำแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญมาสรุปแนวทางการส่งเสริมจากแต่ละองค์ประกอบนำแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับผลการสัมภาษณ์มาสรุปพร้อมอภิปรายผลงานวิจัย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวคำถามในการสัมภาษณ์กลุ่มเฉพาะเพื่อนำมาเป็นแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพประกอบด้วยประเด็นคำถามจากแต่ละองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ในขั้นตอนสุดท้าย

1. ความคิดเห็นของครูหรือผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นอย่างไรมีข้อเสนอแนะหรือไม่
2. อุปกรณ์ที่ใช้ในการบันทึกข้อมูลในขณะสัมภาษณ์
3. เครื่องบันทึกเสียงที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครบถ้วน
4. การจดบันทึกขณะสัมภาษณ์และหลังการสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยเองผู้วิจัยจดบันทึกย่อข้อมูลสำคัญ ๆ ในขณะฟังแล้วนำมาบันทึกรายละเอียดเมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์
5. สรุปและเขียนรายงานการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยเริ่มจากการสร้างกรอบแนวคิดและทำการพัฒนาเครื่องมือพร้อมกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจนถึงการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) 2 ชนิดดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
2. แบบสอบถามการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 6 ขั้นตอนคือ

- ขั้นตอนที่ 1 ใช้แบบสัมภาษณ์สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญการรู้เรื่องการอ่าน
- ขั้นตอนที่ 2 คัดกรองตัวบ่งชี้จากผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน

ขั้นตอนที่ 3 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 4 สร้างแบบสอบถามเก็บข้อมูลกับครูผู้สอนที่ได้สอนเน้นกระบวนการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ขั้นตอนที่ 5 สร้างแบบสอบถามเก็บข้อมูลกับครูผู้สอนที่ได้สอนเน้นกระบวนการส่งเสริมการรู้เรื่องการอ่านเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ขั้นตอนที่ 6 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์กลุ่มเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมการรู้เรื่องการอ่านเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การคำนวณค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมา คำนวณหาค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบเพื่อให้ทราบลักษณะความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้สำหรับการพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้
2. การกำหนดน้ำหนักตัวบ่งชี้และรวมตัวบ่งชี้เป็นขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวบ่งชี้และรวมตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์จะได้ตัวบ่งชี้ย่อยจากนั้นนำมากำหนดน้ำหนักตัวบ่งชี้และทำการรวมตัวบ่งชี้การกำหนดน้ำหนักกระทำได้โดยการสร้างสเกลองค์ประกอบซึ่งคำนวณได้จากผลคูณระหว่างสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบกับคะแนนมาตรฐาน (Standard Score) ของตัวบ่งชี้
3. การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเป็นขั้นตอนของการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้วิธีการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อหาค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้และทำการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์คือค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (Index of Consistency) (สมบัติ, 2552 : 107)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item–Total Correlation) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันดังนี้ (สมบัติ, 2555 : 116)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง X กับ Y
 $\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด Y ที่ไม่รวมคะแนนชุด x_i

...

$\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนชุด X
 $\sum Y^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนชุด Y
 $\sum XY$ แทน ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่าง X กับ Y
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่ม

1.3 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค Cronbach (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2555 : 188) โดยใช้สูตรดังนี้

$$a = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_i^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือ
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ
	$\sum s_i^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2555 : 128)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2555 : 144)

$$S.D = \sqrt{\frac{n \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	$\sum fx$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าของข้อมูลแต่ละตัวกับค่าความถี่ของข้อมูลนั้น
	$\sum fx^2$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าของข้อมูลแต่ละตัวยกกำลังสองกับค่าความถี่ของข้อมูลนั้น
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง
	f	แทน	ค่าความถี่ของข้อมูลแต่ละตัวหรือแต่ละชั้น

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้สูตรสหสัมพันธ์เพียร์สัน

(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีสูตรดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2555 : 96)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง X กับ Y
$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด X
$\sum Y$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด Y
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนชุด X
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนชุด Y
$\sum XY$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่าง X กับ Y
n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่ม

3.2 ตรวจสอบความสอดคล้องหรือความเที่ยงตรงของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยไค-สแควร์ (Chi-Square) โดยใช้สูตร (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2552 : 236)

$$\chi^2 = (N-1)F(s, \sum(\theta)); d = (k(k+1)/2) - t$$

เมื่อ χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์
N	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$F(s, \sum(\theta))$	แทน	เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากค่าประมาณพารามิเตอร์
K	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้
t	แทน	จำนวนพารามิเตอร์อิสระ
d	แทน	ระดับขั้นเสรี (Degree of freedom)

3.3 ทดสอบความสอดคล้องหรือความเที่ยงตรงของรูปแบบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) โดยใช้สูตร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 56)

$$GFI = 1 \frac{F[s, \sum(\theta)]}{F[s, \sum(0)]}$$

เมื่อ $F[s, \sum(\theta)]$ แทน ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลจากพารามิเตอร์ θ

$F[s, \sum(0)]$ แทน ค่า F ของโมเดลที่ไม่มีพารามิเตอร์ในโมเดล

3.4 สถิติทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) โดยใช้สูตรดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 56)

$$AGFI = 1 - \left\{ \frac{1}{2d} \right\} k(k+1); (1 - GFI)$$

เมื่อ k แทน จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้

d แทน องศาอิสระ (Degrees of Freedom)

3.5 ทดสอบดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ว่าโมเดลอิสระตามสมมติฐานนี้ความเที่ยงตรงไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงและเมื่อเพิ่มค่าพารามิเตอร์อิสระแล้วค่าสถิติจะมีค่าลดลงเนื่องจากค่าสถิติตัวนี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นองศาอิสระค่าดัชนี RMSEA ควรจะมีค่าต่ำกว่า .05 แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Maruyama, 1998 :241)

$$RMSEA = \sqrt{\frac{F_t}{df_t}}$$

เมื่อ F_t แทน ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลจากพารามิเตอร์

df_t แทน องศาอิสระของโมเดลตามภาวะสันนิษฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตอนที่ 4 ผลการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อความสะดวกในการแสดงผลการวิเคราะห์และความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้แทนความหมาย ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
X^2	แทน ค่าไค-สแควร์
GFI	แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
CFI	แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ
SRMR	แทน รากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน
RMSEA	แทน รากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ
df	แทน องศาอิสระ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Skewness	แทน ค่าความเบ้
Kurtosis	แทน ค่าความโด่ง
PLC	แทน การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

VAL	แทน การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
ASS	แทน การตรวจสอบและประเมินผล
SUP	แทน การสนับสนุนและให้รางวัล
TEA	แทน การการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
DEV	แทน การพัฒนาตนเอง
THI	แทน การพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวบ่งชี้

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เบื้องต้นของตัวบ่งชี้ตามลำดับ ดังนี้

1. การสร้างตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1.1 ผลการศึกษาเอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดได้กรอบแนวคิดประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล และด้านการตรวจสอบและประเมินผล

1.2 ผลการหาตัวบ่งชี้จากองค์ประกอบหลักโดยการใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

1.3 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน 68 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 11 ตัวบ่งชี้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 22 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ 17 ตัวบ่งชี้ ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล 13 ตัวบ่งชี้ ด้านการตรวจสอบและประเมินผล 5 ตัวบ่งชี้

1.4 ผลการเพิ่มเติม การคัดเลือกตัวบ่งชี้ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน 84 ตัวบ่งชี้

ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 14 ตัวบ่งชี้

ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง 11 ตัวบ่งชี้

1. การใช้ประชมติ หรือการลงประชมติ
2. มีการประชุมร่วมกัน
3. ให้การสนับสนุนคณะทำงานหรือกลุ่มทำงาน
4. การวิพากษ์ วิจารณ์ วินิจฉัย อย่างกว้างขวาง
5. การสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน

6. การแสดงความคิดเห็นบอกเล่าเรื่องราวจุดมุ่งหมายที่ต้องการ
7. การสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรคีวิตส์ทัศน์
8. พัฒนาวีส์ทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วม
9. สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพัน
10. สื่อสารกันอย่างเปิดเผย
11. การวางแผนการทำงานร่วมกัน

ผลการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วมว่า “...เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า องค์ประกอบในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เกือบทั้งหมดมีความเหมาะสมดี แต่ควรปรับปรุงข้อความให้อยู่ในลักษณะของการกระทำที่เป็นกลยุทธ์หรือมาตรฐานที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เช่น ดำเนินงานแบบคณะบุคคลหรือทีมงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรคีวิตส์ทัศน์ สร้างความคาดหวังหรือผลสำเร็จร่วมกัน วิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม ในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ควรเพิ่มเติมประเด็นต่อไปนี้ 1) แสวงหาเพื่อนคู่คิดเพื่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จากเครือข่ายหรือสมาคมทางวิชาชีพ 2) แสดงถึงการให้เกียรติเคารพในศักดิ์ศรีและความแตกต่าง และไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน 3) สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วมว่า “...การที่ครูในโรงเรียนจะมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นควรเริ่มจากการรวมกลุ่มของผู้ที่มีความสนใจในเรื่องที่คล้ายคลึงกันและเห็นว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว ...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วมว่า “...ครูในโรงเรียนจะมีค่านิยมวิสัยทัศน์และวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นสมาชิกภายในกลุ่มควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีเป้าหมายตรงกันมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และเห็นว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมแล้ว...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วมว่า “...การที่ครูในโรงเรียนจะมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นผู้นำ หรือผู้บริหารโรงเรียน

ก็มีส่วนสำคัญมากในการส่งเสริมให้ครุมีความรักความสามัคคีกัน จึงจะส่งผลให้ครุมีค่านิยมและมีวิสัยทัศน์ร่วม และเห็นว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมแล้ว...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วมว่า“...การทำงานของครุควรกำหนดการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมเป็นเรื่องที่สำคัญ หากเป็นดังนี้แล้วครุก็จะร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่จนประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ในส่วนของตัวบ่งชี้มีความครอบคลุมเหมาะสมแล้ว...”

สรุปผลการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ตัวบ่งชี้

1. แสวงหาเพื่อนคู่คิดเพื่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าทางวิชาชีพจากเครือข่ายหรือสมาคมทางวิชาชีพ
2. แสดงถึงการให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรีและความแตกต่าง และไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน
3. สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก

ด้านการเรียนรู้เป็นทีมประกอบด้วย 24 ตัวบ่งชี้

ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง 22 ตัวบ่งชี้

1. การฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะเพื่อเป็นการสร้างทีม
2. การสร้างกฎระเบียบวินัย
3. การใช้ทักษะการติดต่อสื่อสารให้เป็นไปในทางเดียวกัน
4. ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในองค์กรร่วมกัน
5. มีการคิดและแสดงออกในรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ
6. การบริหารความขัดแย้งให้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถ
7. การสนทนาและการอภิปราย
8. การเรียนรู้จากสภาพที่เป็นจริง
9. การเรียนรู้วิธีปฏิบัติ
10. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
11. การยอมรับและเคารพความคิดเห็นของสมาชิก
12. ใช้การเสวนา (Dialogue)
13. ใช้การอภิปราย (Discussion)
14. ใช้เทคนิคของการบริหารงานเป็นทีม (Team Management)

15. ใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ (Business Project Management)

16. ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning)

17. มีความไว้วางใจกัน

18. เปิดใจ ไม่มีความลับต่อกัน

19. สามารถเผชิญปัญหาร่วมกันได้ ไม่กล่าวโทษกัน

20. มีการวางเป้าหมายร่วมกัน และปฏิบัติงานร่วมกัน

21. มีการวางแผนร่วมกัน

22. รู้จักควบคุมอารมณ์

ผลการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมว่า

“...เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า องค์กรประกอบในการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เกือบทั้งหมดมีความเหมาะสมดี แต่ควรปรับปรุงข้อความให้อยู่ในลักษณะของการกระทำที่เป็น กลยุทธ์หรือมาตรฐานที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เช่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน สร้างความเสมอภาค ในหน้าที่รับผิดชอบต่อองค์กรร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ควรเพิ่มเติมประเด็นต่อไปนี้ 1) แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสำเร็จในวิชาชีพซึ่งกันและกันกับ เพื่อนร่วมงาน 2) ใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการบริหารที่ทันสมัยเพื่อให้โรงเรียนและทีมงานบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) ประสานประโยชน์และแสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันเพื่อส่งเสริมการ ปฏิบัติงานของโรงเรียนและทีมงานให้มีเอกภาพ...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมว่า

“...ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมถ้าให้ประสบผลดียิ่งควรให้ความสำคัญกับเรียนรู้แบบ Active Learning และการเรียนรู้แบบสืบเสาะ สำหรับตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมแล้ว...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมว่า “...

กิจกรรมที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมได้มีหลากหลาย เช่นการจัดประชุมวิชาการ การจัดครูเป็น หมอวิชา หรือเป็นสายชั้นเพื่อให้ครูได้มีทีมในการทำงาน และเห็นว่าตัวบ่งชี้มีความครอบคลุมและ เหมาะสมแล้ว...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมว่า
 “...ครูที่อยู่ทีมเดียวกันควรมีความไว้วางใจกัน เปิดใจรับฟังกัน และให้ความร่วมมือกับทีมในการ
 ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยยอมรับเสียงข้างมาก และเห็นว่า ตัวบ่งชี้ที่ 17 และ 18 ควรรวมเป็นข้อ
 เดียวกันว่า มีความไว้นื้อเชื่อใจกันเปิดใจไม่มีความลับต่อกัน...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมว่า
 “...กิจกรรมที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมได้ดีคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และสมาชิกใน
 ทีมควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองด้วยโดยทีมที่ดีไม่จำเป็นต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้เฉพาะใน
 ห้องประชุมแม้ในระหว่างเวลาที่รับประทานอาหารเที่ยงร่วมกันก็สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน
 ได้ สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีเห็นว่ามีเหมาะสมแล้ว...”

สรุปผลการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ

ตัวบ่งชี้ที่เพิ่มขึ้น 2 ตัวบ่งชี้

1. แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสำเร็จในวิชาชีพซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน
2. ใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการบริหารที่ทันสมัยเพื่อให้โรงเรียนและทีมงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบประกอบด้วย 20 ตัวบ่งชี้

ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง 17 ตัวบ่งชี้

1. การทุ่มเทความเอาใจใส่
2. การใช้กลยุทธ์สำรวจ สอบถาม พูดคุย ทดสอบ และตรวจสอบ
3. การพัฒนารูปแบบวิธีความคิดใช้ร่วมกับความคิดอย่างเป็นระบบ
4. กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์
5. นำเอาความคิดสู่การปฏิบัติจริง
6. ปลุกฝังการคิดวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง
7. ระดมความคิด
8. ฝึกทักษะการสรุปผล
9. เสริมสร้างความเชื่อมั่น
10. ปฏิบัติตามความเชื่อที่ได้ศึกษา
11. การวางแผนเพื่อการทำงาน
12. ความมุ่งมั่นและความพยายาม

13. หลักการระบบที่แสดงให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพ

14. การสร้างความรู้ความเข้าใจ

15. การให้คำปรึกษา

16. การให้อิสระในการคิด

17. การวินิจฉัยปัญหา

ผลการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการคิด
 อย่างเป็นระบบว่า “...เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า องค์ประกอบในการส่งเสริมชุมชนแห่งการ
 เรียนรู้เชิงวิชาชีพ เกือบทั้งหมดมีความเหมาะสมดี แต่ควรปรับปรุงข้อความให้อยู่ในลักษณะของการ
 กระทำที่เป็นกลยุทธ์หรือมาตรฐานที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เช่น ชี้แนะและหนุนเสริมการทำงาน
 สนับสนุนการทำงานตามวงจรคุณภาพ อย่างไรก็ตามควรเพิ่มเติมประเด็นต่อไปนี้ 1) แสวงหาเพื่อน
 คู่คิดเพื่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าทางวิชาชีพจากเครือข่ายหรือสมาคมทางวิชาชีพ
 2) วิเคราะห์บทบาทและหน้าที่ของตนเองและสามารถเชื่อมโยงกับของบุคคลอื่นเป็นภาพรวมทั้งหมด
 ของโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ 3) รวบรวมและจัดเก็บผลการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบสำหรับใช้
 เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาตนเองและการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการคิด
 อย่างเป็นระบบว่า “...สนับสนุนแหล่งค้นคว้าให้แก่ครู เพื่อให้ครูค้นคว้าหาความรู้และพัฒนารูปแบบ
 การคิดอย่างเป็นระบบ สำหรับตัวบ่งชี้มีความครอบคลุม เหมาะสมแล้ว...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการคิด
 อย่างเป็นระบบว่า “...การพัฒนาแนวคิดอย่างเป็นระบบ โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา
 ตนเองของครู แหล่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยหลักที่ครูสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง และเห็นว่าตัว
 บ่งชี้มีความเหมาะสมแล้ว...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการคิด
 อย่างเป็นระบบว่า “...ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแสดงออกอย่าง
 สร้างสรรค์ แนะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ตัวครูก็ควรมีความมุ่งมั่นพยายาม ส่วนตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม
 แล้ว...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการคิด
 อย่างเป็นระบบว่า “...การส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบนั้นควรเพิ่มตัวบ่งชี้
 1 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การพบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูที่เป็นคู่คิดในการพัฒนาตนเอง...”

สรุปผลการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ตัวบ่งชี้

1. แสวงหาเพื่อนคู่คิดเพื่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าทาง
 วิชาชีพจากเครือข่ายหรือสมาคมทางวิชาชีพ
 2. วิเคราะห์บทบาทและหน้าที่ของตนเองและสามารถเชื่อมโยงกับของ
 บุคคลอื่นเป็นภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ

3. รวบรวมและจัดเก็บผลการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบสำหรับใช้
 เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาตนเองและการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ด้านการสนับสนุน และการให้รางวัล ประกอบด้วย 15 ตัวบ่งชี้

ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง 13 ตัวบ่งชี้

1. การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาที่ใกล้เคียงกันให้แก่ครู
2. การส่งเสริมให้คณะครูได้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องร่วมมือ
 ช่วยเหลือกัน
3. การส่งเสริมให้คณะครูมีอิสระในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มากขึ้น
4. การพัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล
5. การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
6. ให้ความไว้วางใจให้เกียรติและให้การยอมรับนับถือต่อครู
7. ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งของครู
8. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ
9. มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ
10. กระตุ้นส่งเสริมให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
11. พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม
12. กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน
13. ให้ผลตอบแทนกับผู้สร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม

ผลการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านการสนับสนุน และการให้รางวัล ว่า “...เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า องค์กรประกอบในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เกือบทั้งหมดมีความเหมาะสมดี แต่ควรปรับปรุงข้อความให้อยู่ในลักษณะของการกระทำที่เป็นกลยุทธ์หรือมาตรฐานที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เช่น ส่งเสริมการพัฒนาและกำกับติดตามบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล อย่างไรก็ตาม ควรเพิ่มเติมประเด็นต่อไปนี้ 1) ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน 2) ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่าย/ สมาคมทางวิชาชีพ...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านการสนับสนุน และการให้รางวัล ว่า “...การส่งเสริมด้านการสนับสนุน และการให้รางวัลแก่ครูในโรงเรียนนั้น โรงเรียนควรจัดให้มีทรัพยากรสำหรับครูเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ หรือ อย่างน้อยก็ควรมีในสิ่งที่จำเป็น สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและครอบคลุมแล้ว...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านการสนับสนุน และการให้รางวัล ว่า “...โรงเรียนควรจัดบรรยากาศให้ครูมีความรู้สึกที่มีความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับความเอื้ออาทรจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านขวัญกำลังใจ และทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านการสนับสนุน และการให้รางวัล ว่า “...โรงเรียนควรสร้างสิ่งแวดล้อมเชิงบวก มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการรวมกลุ่มหรือปรึกษาหารือกัน ในส่วนของตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมแล้ว...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านการสนับสนุน และการให้รางวัล ว่า “...โรงเรียนควรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการรวมกลุ่ม ส่งเสริมให้ครูรวมกลุ่มกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันจัดสถานที่ให้ครูสามารถนั่งคุยกัน ปรึกษาหารือกันก่อน หรือ หลังเวลาทำการสอน โดยไม่จำเป็นต้องรอปรึกษากันในที่ประชุมเท่านั้น และเห็นว่าตัวบ่งชี้ที่กำหนดมามีความเหมาะสมแล้ว...”

สรุปผลการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ 2 ตัวบ่งชี้

1. ยกระดับกลไกการขับเคลื่อนและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

2. ยกระดับกลไกการขับเคลื่อนและพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่าย/ สมาคมทางวิชาชีพ

ด้านการวัดและประเมินผล ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้

ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง 5 ตัวบ่งชี้

1. การนิเทศ กำกับติดตามผลการดำเนินการ
2. การแจ้งความก้าวหน้าให้สมาชิกในทีมทราบ
3. การทบทวนผลการปฏิบัติงาน
4. การเฝ้าติดตามและแก้ไขข้อจำกัดการเรียนรู้ขององค์กร
5. การประเมินผล

ผลการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผลว่า “...เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า องค์กรประกอบในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เกือบทั้งหมดมีความเหมาะสมดี แต่ควรปรับปรุงข้อความให้อยู่ในลักษณะของการกระทำที่เป็นกลยุทธ์หรือมาตรฐานที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เช่น ส่งเสริมการประเมินตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรเพิ่มเติมประเด็นต่อไปนี้ 1) ประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรแบบเสริมพลังอำนาจ 2) จัดการความรู้ด้านการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี/ เป็นเลิศ...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผลว่า “...การตรวจสอบและประเมินผล เป็นปัจจัยหลักที่สามารถนำผลลัพธ์จากกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลมาพัฒนาการเรียนการสอนการสอนของครู ส่วนตัวบ่งชี้ที่ควรเพิ่มเติมคือ 1) การนิเทศจากบุคคลภายในโรงเรียน...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผลว่า “...เรื่องของการตรวจสอบและประเมินผลการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูผู้สอน ครูควรมีส่วนร่วมในการตั้งเกณฑ์ร่วมกัน เพื่อเป็นปัจจัยหลักในการนำผลมาพัฒนาการเรียน

การสอน ของครูได้ตรงจุด ตัวบ่งชี้ที่ควรเพิ่มคือ 1) โรงเรียนมีแจ้งผลการประเมินให้ครูทราบทันทีหลังการประเมิน 2) การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ทุกปีการศึกษา ...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผลว่า “...การตรวจสอบและประเมินผลการอ่านเป็นสิ่งจำเป็นครูควรได้รับการตรวจสอบและประเมินในด้านต่าง ๆ อย่างครอบคลุมทุก ๆ ด้าน อย่างสม่ำเสมอไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเรียนการสอนด้านนโยบาย และงานพิเศษอื่น ๆ และควรเพิ่มตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การสำรวจ ตรวจสอบ การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นรายภาคเรียน...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5

ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผลว่า “...การตรวจสอบและประเมินผล มีประโยชน์อย่างมาก เพราะผลของการตรวจสอบและประเมินผลจะช่วยให้ครูทราบข้อผิดพลาดของตัวเอง และทราบแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยควรเพิ่มตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) การวินิจฉัยปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ 2) การรายงานผลการพัฒนาตนเองเมื่อสิ้นปีการศึกษา...”

สรุปผลการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ 6 ตัวบ่งชี้

1. ประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรแบบเสริมพลังอำนาจ
2. จัดการความรู้ด้านการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี/เป็นเลิศ
3. โรงเรียนมีแจ้งผลการประเมินให้ครูทราบทันทีหลังการประเมิน
4. การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ทุกปีการศึกษา
5. การสำรวจ ตรวจสอบ การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นรายภาคเรียน
6. การรายงานผลการพัฒนาตนเองเมื่อสิ้นปีการศึกษา

พหุ ประสิทธิภาพ

ตาราง 7 สรุปผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบ	จำนวนตัวบ่งชี้		รวม
	จากแนวคิด ทฤษฎี	จากผู้เชี่ยวชาญ	
1. ด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม	11	3	14
2. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	22	2	24
3. ด้านการพัฒนาารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ	17	3	20
4. ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล	13	2	15
5. ด้านการตรวจสอบและประเมินผล	5	6	11
รวม	68	16	84

จากตาราง 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารได้ 68 ตัวบ่งชี้ เพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 16 ตัวบ่งชี้ รวม 84 ตัว

นำตัวบ่งชี้ที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามจำนวน 84 ข้อ นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของตัวบ่งชี้โดยใช้สูตร IOC (Index of Consistency) พิจารณาคัดเลือกข้อที่ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 พบว่ามีตัวบ่งชี้ที่เป็นไปตามเกณฑ์จำนวน 65 ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA)

ในขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 550 คน โดยใช้แบบสอบถามตัวบ่งชี้ การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน 65 ตัวบ่งชี้ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล

โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.
ด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม		
1. ขอความเห็นจากครูก่อนร่วมกันตัดสินใจกำหนดนโยบาย	4.32	.835
2. ประชุมเพื่อหารือด้านวิชาการทุกภาคเรียน	4.31	.893
3. สนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่ม	4.31	.830
4. ยอมรับฟังคำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน	4.34	.820
5. ประชุมเพื่อวางแผนร่วมกันก่อนเปิดภาคเรียน	4.34	.858
6. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกัน	4.22	.818
7. ประกาศใช้หลักสูตรโดยความเห็นชอบของคณะครู	4.33	.799
8. หลักสูตรของโรงเรียนทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย	4.30	.796
9. พุดคุยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้กันอย่างเปิดเผย	4.31	.832
10. ประชุมเพื่อวางแผนก่อนการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการ	4.27	.823
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม		
1. ใช้ประกาศ หรือคำสั่งแต่งตั้งเพื่อมอบหมายงาน	4.24	.805
2. จัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดผลประเมินผลการศึกษา	4.21	.859
3. สื่อสารผ่านโซเชียลมีเดียต่าง ๆ (กลุ่มไลน์/เฟซบุ๊ก ฯลฯ)	4.17	.795
4. รับผิดชอบงานในโรงเรียนร่วมกัน	4.29	.769
5. เรียนรู้วิธีการคิดและแสดงออกในรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ	4.13	.696
6. บริหารความขัดแย้งให้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ครูแต่ละคน	4.07	.829
7. เรียนรู้จากการแสดงความคิดเห็น/การอภิปรายในที่ประชุมครู	4.15	.770
8. เรียนรู้การปฏิบัติงานจากสภาพที่เป็นจริง	4.23	.778
9. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากครูในโรงเรียน	4.18	.774
10. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	4.16	.765
11. ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของครูท่านอื่นในด้านการจัดการเรียนรู้	4.28	.766
12. ปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้	4.24	.754
13. อภิปรายในที่ประชุมเพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้	4.15	.761
14. มอบหมายงานในรูปแบบคณะกรรมการ	4.19	.796

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม		
15. ดำเนินกิจกรรม/โครงการโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่คุ้มค่า	4.25	.791
16. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	4.23	.789
17. ยอมรับคำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	4.25	.756
18. ให้ความสำคัญเพื่อนครูตามความเป็นจริง	4.20	.742
19. ไม่กล่าวโทษเพื่อนครูด้วยกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	4.15	.798
ด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ		
1. มีระบบประกันคุณภาพภายใน	4.15	.734
2. ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีรูปแบบวิธีคิดที่เป็นระบบ	4.22	.739
3. ส่งเสริมให้ครูคิดอย่างสร้างสรรค์	4.25	.810
4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้	4.14	.753
5. ปลุกฝังให้ครูคิดวิเคราะห์จากข้อมูลตามสภาพจริง	4.05	.690
6. ระดมความคิดในการกำหนดเป้าหมาย และ ทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน	4.10	.744
7. เสริมสร้างความเชื่อมั่นให้ครูในด้านการจัดการเรียนรู้	4.25	.759
8. ศึกษาหาความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.21	.725
9. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.16	.743
10. จัดการเรียนรู้ได้บรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้	4.18	.689
11. สร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูในด้านการจัดเรียนรู้	4.29	.731
12. ครูมีอิสระในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.26	.762
ด้านสนับสนุน และการให้รางวัล		
1. จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาที่เพียงพอให้แก่ครูเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.21	.743
2. ส่งเสริมให้คณะครูได้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือกัน	4.29	.803
3. ส่งเสริมให้คณะครูมีอิสระในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ	4.23	.774

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.
ด้านสนับสนุน และการให้รางวัล		
4. พัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล	4.27	.738
5. กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา	4.22	.794
6. ให้ความไว้วางใจให้เกียรติและให้การยอมรับนับถือต่อเพื่อนครู	4.22	.840
7. ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งของครู	4.23	.867
8. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ	4.14	.792
9. มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ	4.25	.794
10. กระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	4.25	.782
11. พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	4.04	.839
12. กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน	4.09	.735
13. ให้ขวัญและกำลังใจกับผู้ที่สร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม	4.23	.801
1. นิเทศ กำกับติดตามผลการจัดการเรียนรู้จากบุคคลภายนอก	4.25	.778
2. แจ้งความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้ให้คณะครูทราบทุกภาคเรียน	4.20	.788
3. ทบทวนผลการจัดการเรียนรู้ของครูทุกภาคเรียน	4.24	.786
4. ฝ้าติดตามและช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้	4.17	.783
5. สรุปผลการจัดการเรียนรู้ทุกภาคเรียน	4.24	.829
6. นิเทศ กำกับติดตามผลการจัดการเรียนรู้โดยผู้ที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียน	4.20	.792
7. แจ้งความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้ให้คณะครูทราบทันที	4.23	.791
8. ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ทุกปีการศึกษา	4.29	.828
9. สสำรวจ ตรวจสอบ การจัดการเรียนการสอนของครู	4.19	.806
10. วินิจฉัยปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้	4.20	.774
11. รายงานผลการพัฒนาตนเองเมื่อสิ้นปีการศึกษา	4.25	.858

จากตาราง 8 พบว่า ระดับตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จำนวน 65 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.04-4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ .690-.089 โดยตัว

บ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ยอมรับฟังคำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน และประชุมเพื่อวางแผนร่วมกันก่อน เปิดภาคเรียน เท่ากับ 4.34 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เท่ากับ 4.04 ตัวบ่งชี้ที่มีส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดคือ ประชุมเพื่อหารือด้านวิชาการทุกภาคเรียน เท่ากับ .89 และตัวบ่งชี้ที่มีส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ ปลุกฝังให้ครูดัดวิเคราะห์จากข้อมูลตามสภาพจริง และจัดการเรียนรู้ได้บรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ เท่ากับ .69 ซึ่งตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ใช้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 65 ข้อ ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบสอบถามตัวบ่งชี้การส่งเสริมการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ นำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 จำนวน 550 คน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิธีการสกัดแบบตัวประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis : PC) และหมุนแกนแบบอโรทอนอล (Orthogonal Rotation) โดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) เพื่อใช้ในการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation coefficient) ดังตาราง 28 (ภาคผนวก ง หน้า 248)

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในข้อความมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1,431 ค่า เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test ซึ่งเป็นการทดสอบค่าไค-สแควร์ของเมตริกสหสัมพันธ์จากการวิเคราะห์ค่าสถิติ Bartlett's Test มีค่าเท่ากับ 34753.02 ($p < .01$) แสดงว่าเมตริกสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมตริกเอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อมูลนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-อัลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างควรมีค่ามากกว่า 0.5 ผลจากการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ.973 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมมาก

1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยวิธีการสกัดแบบตัวประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis : PC) และหมุนแกนแบบอโรทอนอล (Orthogonal) โดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) เพื่อเป็นการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การวิเคราะห์ประมาณค่า Communalities ซึ่งเป็นความ

แปรปรวนที่มีความสัมพันธ์แต่ละด้านร่วมกันในองค์ประกอบ (Factor) ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์
ขั้นแรก ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1.3.1 ผลการสกัดองค์ประกอบ ดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่า Commu nality (h^2) ของตัวบ่งชี้

ข้อ	Commu nality	ข้อ	Commu nality	ข้อ	Commu nality	ข้อ	Commu nality
IT1	.704	IT18	.684	IT35	.546	IT52	.631
IT 2	.763	IT 19	.740	IT 36	.734	IT 53	.673
IT 3	.733	IT 20	.702	IT 37	.699	IT 54	.665
IT 4	.752	IT 21	.664	IT 38	.694	IT 55	.672
IT 5	.760	IT 22	.746	IT 39	.744	IT 56	.690
IT 6	.679	IT 23	.653	IT 40	.737	IT 57	.791
IT 7	.775	IT 24	.659	IT 41	.685	IT 58	.752
IT 8	.707	IT 25	.626	IT 42	.586	IT 59	.756
IT 9	.689	IT 26	.726	IT 43	.659	IT 60	.742
IT10	.716	IT 27	.689	IT 44	.667	IT 61	.707
IT11	.730	IT 28	.666	IT 45	.682	IT 62	.649
IT12	.618	IT 29	.728	IT 46	.670	IT 63	.730
IT13	.683	IT 30	.572	IT 47	.656	IT 64	.684
IT14	.695	IT 31	.650	IT 48	.602	IT 65	.699
IT15	.652	IT 32	.732	IT 49	.633		
IT16	.641	IT 33	.616	IT 50	.730		
IT17	.655	IT 34	.549	IT 51	.733		

จากตาราง 9 พบว่าค่า Commu nality (h^2) มีค่าตั้งแต่ .546 ถึง .791 จะเห็นได้ว่าค่า
Commu nality (h^2) มีค่าสูง จึงถือได้ว่าข้อความแต่ละข้อสามารถวัดองค์ประกอบร่วมกันได้

1.3.2 ค่าไอเกน (Eigen Values) เป็นผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ บอกถึงสัดส่วนของข้อความที่สกัดได้ในองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้

องค์ประกอบ	Eigen value	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวนสะสม	องค์ประกอบ	Eigen value	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวนสะสม
IT1	33.807	52.011	52.011	IT 34	.300	.461	91.318
IT 2	2.952	4.541	56.552	IT35	.285	.439	91.758
IT 3	2.219	3.414	59.966	IT 36	.282	.434	92.192
IT 4	2.058	3.166	63.132	IT 37	.276	.424	92.616
IT 5	1.446	2.224	65.356	IT 38	.264	.406	93.022
IT 6	1.130	1.739	67.095	IT 39	.259	.399	93.420
IT 7	1.041	1.601	68.696	IT 40	.249	.384	93.804
IT 8	.997	1.534	70.230	IT 41	.240	.370	94.174
IT 9	.948	1.459	71.689	IT 42	.238	.367	94.541
IT 10	.814	1.252	72.941	IT 43	.229	.353	94.894
IT 11	.786	1.209	74.149	IT 44	.217	.333	95.227
IT 12	.771	1.186	75.336	IT 45	.211	.325	95.552
IT 13	.700	1.077	76.413	IT 46	.204	.313	95.865
IT 14	.690	1.061	77.474	IT 47	.197	.304	96.169
IT 15	.637	.981	78.455	IT 48	.188	.290	96.458
IT 16	.615	.946	79.400	IT 49	.182	.280	96.739
IT 17	.605	.931	80.331	IT 50	.179	.276	97.015
IT18	.567	.872	81.203	IT 51	.175	.269	97.283
IT 19	.556	.855	82.058	IT52	.161	.248	97.531
IT 20	.534	.821	82.879	IT 53	.159	.244	97.775
IT 21	.509	.783	83.662	IT 54	.155	.239	98.014

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Eigen value	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวนสะสม	องค์ประกอบ	Eigen value	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวนสะสม
IT 22	.497	.765	84.427	IT 55	.147	.226	98.240
IT 23	.466	.716	85.143	IT 56	.143	.220	98.460
IT 24	.439	.675	85.818	IT 57	.138	.212	98.672
IT 25	.434	.667	86.485	IT 58	.132	.203	98.875
IT 26	.402	.618	87.102	IT 59	.126	.194	99.069
IT 27	.398	.612	87.714	IT 60	.117	.179	99.248
IT 28	.373	.573	88.288	IT 61	.115	.177	99.425
IT 29	.356	.548	88.835	IT 62	.106	.164	99.589
IT 30	.345	.531	89.366	IT 63	.099	.153	99.741
IT 31	.331	.510	89.876	IT 64	.087	.134	99.876
IT 32	.322	.496	90.372	IT 65	.081	.124	100.000
IT 33	.316	.485	90.857				

จากตาราง 10 ค่าไอเกน (Eigen value) ซึ่งเป็นผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 1 มี 7 องค์ประกอบ จากการหมุนแกนองค์ประกอบ (Rotation) ว่าตัวแปรแต่ละตัวอยู่ในองค์ประกอบใด ผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักมากกว่า .30 แล้วพิจารณาเป็นองค์ประกอบแต่เนื่องจากบางองค์ประกอบมีข้อคำถามไม่ถึง 3 ข้อ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ไม่ชัดเจน ปรากฏว่าได้องค์ประกอบใหม่ 6 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 67.095 ของความแปรปรวนของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังตาราง 11

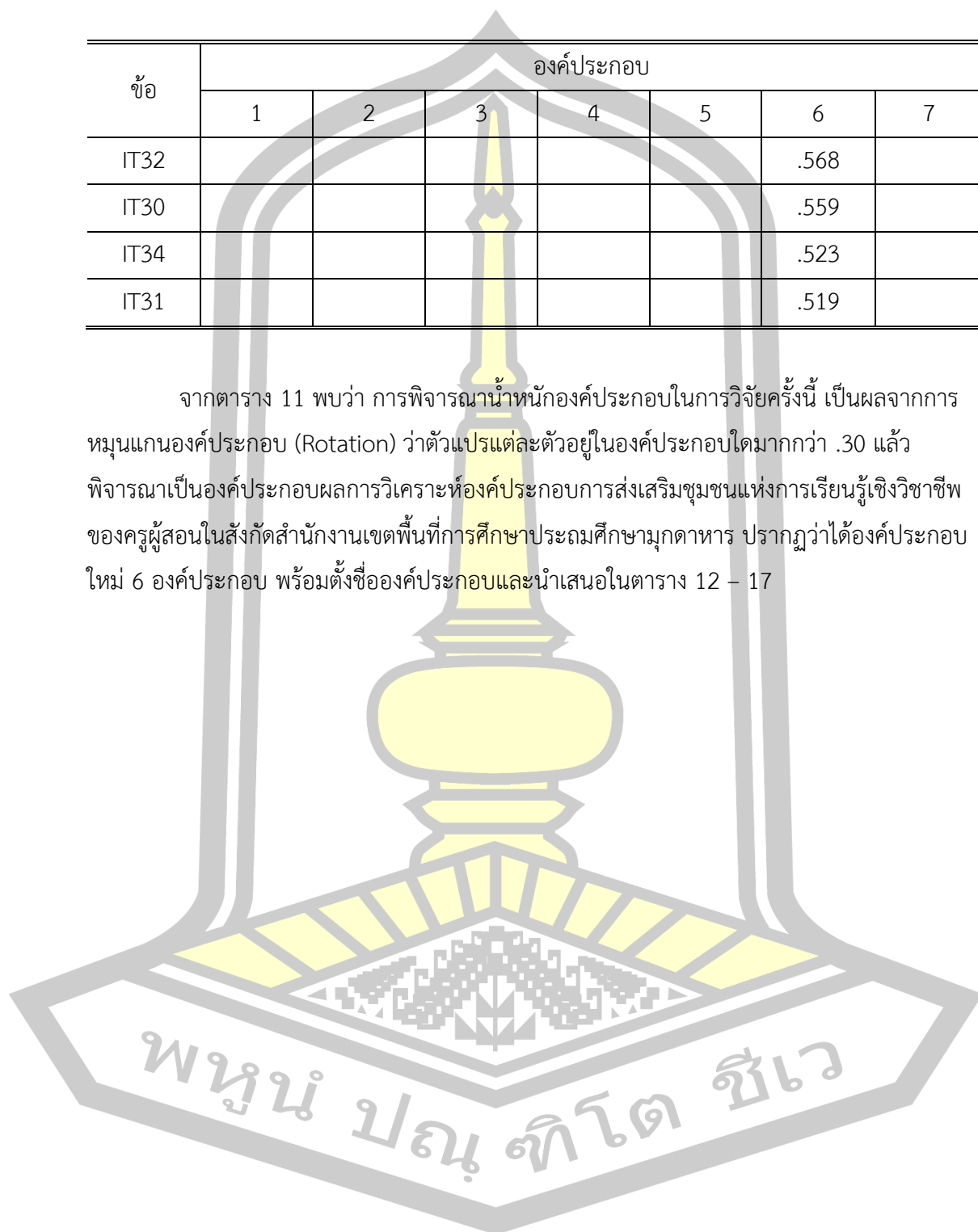
ตาราง 11 การหมุนแกนองค์ประกอบ (Rotation)

ข้อ	องค์ประกอบ						
	1	2	3	4	5	6	7
IT7	.718						
IT5	.717						
IT2	.714						
IT3	.711						
IT4	.708						
IT1	.701						
IT6	.673						
IT8	.666						
IT10	.632						
IT9	.610						
IT11	.569						
IT13	.553						
IT14	.517						
IT57		.725					
IT59		.703					
IT63		.692					
IT60		.690					
IT56		.687					
IT58		.684					
IT61		.682					
IT64		.680					
IT65		.651					
IT55		.622					
IT62		.561					

ตาราง 11 (ต่อ)

ชื่อ	องค์ประกอบ						
	1	2	3	4	5	6	7
IT32						.568	
IT30						.559	
IT34						.523	
IT31						.519	

จากตาราง 11 พบว่า การพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผลจากการหมุนแกนองค์ประกอบ (Rotation) ว่าตัวแปรแต่ละตัวอยู่ในองค์ประกอบใดมากกว่า .30 แล้วพิจารณาเป็นองค์ประกอบผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ปรากฏว่าได้องค์ประกอบใหม่ 6 องค์ประกอบ พร้อมตั้งชื่อองค์ประกอบและนำเสนอในตาราง 12 – 17



1.3.3 ผลการหมุนแกน ดังตาราง 12

ตาราง 12 องค์ประกอบที่ 1 ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ
IT7	ประกาศใช้หลักสูตรโดยความเห็นชอบของคณะครู	.718
IT5	ประชุมเพื่อวางแผนร่วมกันก่อนเปิดภาคเรียน	.717
IT2	การประชุมเพื่อหารือด้านวิชาการทุกภาคเรียน	.714
IT3	สนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่ม	.711
IT4	ยอมรับฟังคำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน	.708
IT1	ขอความเห็นจากครูก่อนร่วมกันตัดสินใจกำหนดนโยบาย	.701
IT6	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	.673
IT8	ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตร	.666
IT10	การประชุมเพื่อวางแผนก่อนการดำเนินการ	.632
IT9	พูดคุยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้กันอย่างเปิดเผย	.610
IT11	ใช้ประกาศ หรือคำสั่งแต่งตั้งเพื่อมอบหมายงาน	.569
IT13	สื่อสารผ่านโซเชียลมีเดียต่าง ๆ (กลุ่มไลน์/เฟซบุ๊ก ฯลฯ)	.517
IT12	มีระเบียบว่าด้วยการวัดผลประเมินผลการศึกษาชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	.517
ผลรวมความแปรปรวน		33.807
ร้อยละของความแปรปรวน		52.011
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม		52.011

จากตาราง 12 องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 13 ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .517 ถึง .718 มีค่าผลรวมความแปรปรวน 33.807 คิดเป็นร้อยละ 52.011 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 52.011 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

ตาราง 13 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการตรวจสอบและประเมินผล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ
IT57	ทบทวนผลการจัดการเรียนรู้ของครูทุกภาคเรียน	.725
IT59	สรุปผลการจัดการเรียนรู้ทุกภาคเรียน	.703
IT63	สำรวจ ตรวจสอบ การจัดการเรียนการสอนของครู	.692
IT60	นิเทศ กำกับติดตามผลการจัดการเรียนรู้โดยผู้ที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียน	.690
IT56	แจ้งความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้ให้คณะครูทราบทุกภาคเรียน	.687
IT58	เฝ้าติดตามและช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้	.684
IT61	แจ้งความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้ให้คณะครูทราบทันที	.682
IT64	วินิจฉัยปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้	.680
IT65	รายงานผลการพัฒนาตนเองเมื่อสิ้นปีการศึกษา	.651
IT55	นิเทศ กำกับติดตามผลการจัดการเรียนรู้จากบุคคลภายนอก	.622
IT62	ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ทุกปีการศึกษา	.561
	ผลรวมความแปรปรวน	2.952
	ร้อยละของความแปรปรวน	4.541
	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม	56.552

จากตาราง 13 องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .561 ถึง .725 มีค่าผลรวมความแปรปรวน 2.952 คิดเป็นร้อยละ 4.541 ของความแปรปรวนทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 56.552 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ด้านการตรวจสอบและการประเมินผล

ตาราง 14 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ
IT52	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	.695
IT51	กระตุ้นส่งเสริมให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	.650
IT47	ให้ความไว้วางใจให้เกียรติและให้การยอมรับนับถือต่อเพื่อนครู	.627
IT50	มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ	.625
IT53	กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน	.623
IT49	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ	.555
IT48	ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งของครู	.523
IT35	ระดมความคิดในการกำหนดเป้าหมาย และ ทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน	.423
ผลรวมความแปรปรวน		2.219
ร้อยละของความแปรปรวน		3.414
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม		59.966

จากตาราง 14 องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .423 ถึง .695 มีค่าผลรวมความแปรปรวน 2.219 คิดเป็นร้อยละ 3.414 ของความแปรปรวนทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 59.966 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า

ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล

พูน ปรน ทิโต ชเว

ตาราง 15 องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ
IT17	เรียนรู้จากการแสดงความคิดเห็น/การอภิปรายในที่ประชุม ครู	.674
IT16	บริหารความขัดแย้งให้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ครู แต่ละคน	.664
IT19	เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากครูในโรงเรียน	.661
IT20	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	.650
IT22	ปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้	.615
IT15	เรียนรู้วิธีการคิดและแสดงออกในรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ	.608
IT18	เรียนรู้การปฏิบัติงานจากสภาพที่เป็นจริง	.574
IT23	อภิปรายในที่ประชุมเพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้	.557
ผลรวมความแปรปรวน		2.058
ร้อยละของความแปรปรวน		3.166
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม		63.132

จากตาราง 15 องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .557 ถึง .674 มีค่าผลรวมความแปรปรวน 2.058 คิดเป็นร้อยละ 3.166 ของความแปรปรวนทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 63.132 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีม



ตาราง 16 องค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนาตนเอง

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ
IT38	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	.718
IT40	สร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูในด้านการจัดเรียนรู้	.618
IT37	ศึกษาหาความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้	.607
IT45	พัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล	.533
IT36	เสริมสร้างความเชื่อมั่นให้ครูในด้านการจัดการเรียนรู้	.531
ผลรวมความแปรปรวน		1.446
ร้อยละของความแปรปรวน		2.224
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม		65.356

จากตาราง 16 องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .531 ถึง .718 มีค่าผลรวมความแปรปรวน 1.446 คิดเป็นร้อยละ 2.224 ของความแปรปรวนทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 63.356 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ด้านการพัฒนาตนเอง

ตาราง 17 องค์ประกอบที่ 6 ด้านพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ

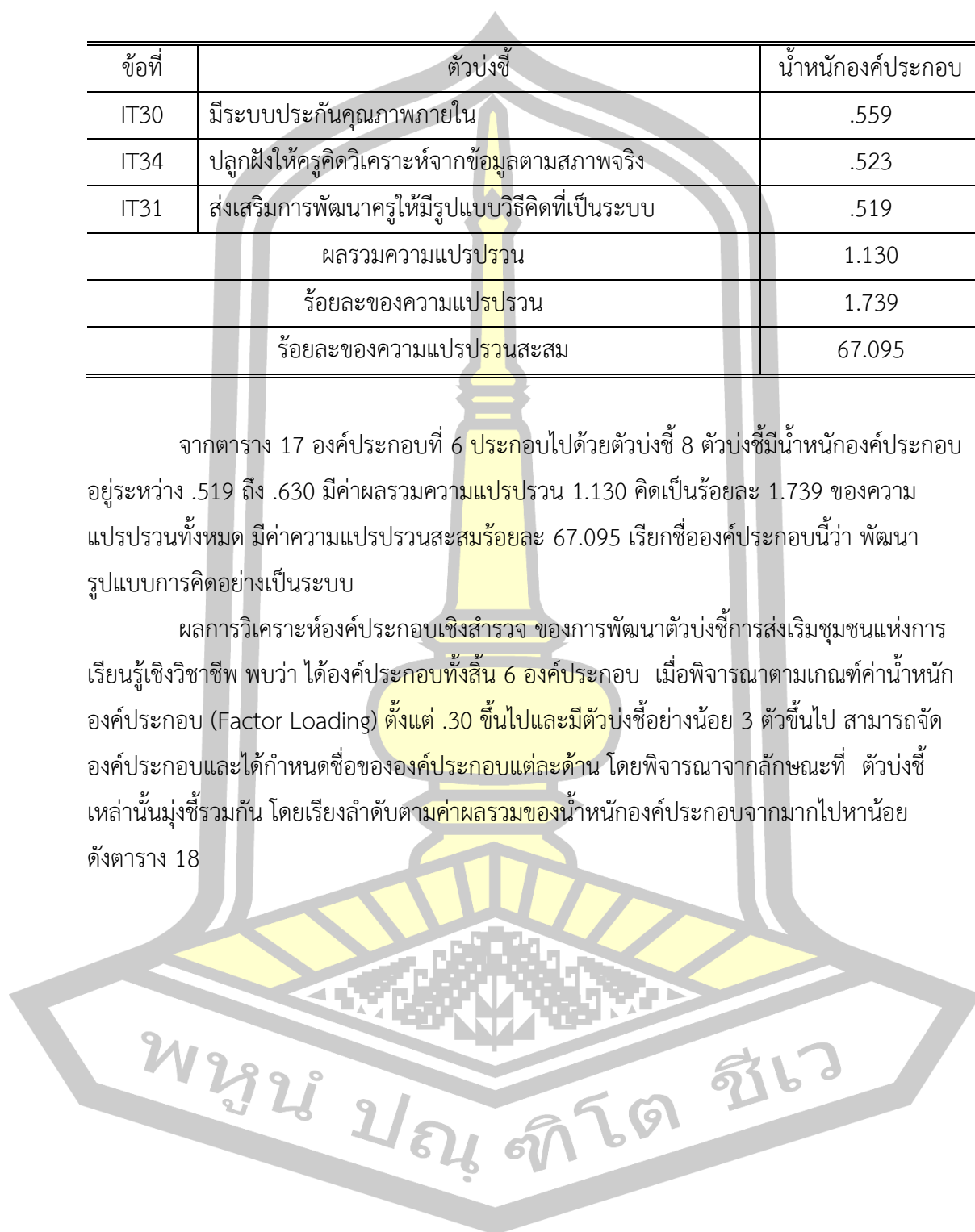
ข้อที่	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ
IT33	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้	.630
IT29	ไม่กล่าวโทษเพื่อนครูด้วยกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	.609
IT28	ให้คำแนะนำเพื่อนครูตามความเป็นจริง	.595
IT27	ยอมรับคำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	.584
IT32	ส่งเสริมให้ครูคิดอย่างสร้างสรรค์	.568

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ
IT30	มีระบบประกันคุณภาพภายใน	.559
IT34	ปลูกฝังให้ครูคิดวิเคราะห์จากข้อมูลตามสภาพจริง	.523
IT31	ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีรูปแบบวิถีคิดที่เป็นระบบ	.519
ผลรวมความแปรปรวน		1.130
ร้อยละของความแปรปรวน		1.739
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม		67.095

จากตาราง 17 องค์ประกอบที่ 6 ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .519 ถึง .630 มีค่าผลรวมความแปรปรวน 1.130 คิดเป็นร้อยละ 1.739 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 67.095 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า พัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ของการพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า ได้องค์ประกอบทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ .30 ขึ้นไปและมีตัวบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัวขึ้นไป สามารถจัดองค์ประกอบและได้กำหนดชื่อขององค์ประกอบแต่ละด้าน โดยพิจารณาจากลักษณะที่ ตัวบ่งชี้เหล่านั้นมุ่งชี้ร่วมกัน โดยเรียงลำดับตามค่าผลรวมของน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังตาราง 18



ตาราง 18 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการพัฒนา ตัวบ่งชี้การส่งเสริม
ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	จำนวน (ตัวบ่งชี้)
1	ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	13
2	ด้านการตรวจสอบและประเมินผล	11
3	ด้านสนับสนุนและให้รางวัล	8
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	8
5	ด้านการพัฒนาตนเอง	5
6	ด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ	8
รวม		53

จากตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ จำนวน 65 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป และมีตัวบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัวบ่งชี้ขึ้นไป จึงมีตัวบ่งชี้ที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์การพิจารณาดังนั้นจึงสามารถเขียนเป็นโมเดลสร้างตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจากองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ จำนวน 53 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ของตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในขั้นตอนต่อไป

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการตรวจสอบและประเมินผล ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ได้ผลดังตาราง 19

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโด่ง และค่าความเบ้ของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skewness	Kurtosis
องค์ประกอบด้านที่ 1 ด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม				
1. ประกาศใช้หลักสูตรโดยความเห็นชอบของคณะครู	4.30	.787	-1.20	1.40
2. ประชุมเพื่อวางแผนร่วมกันก่อนเปิดภาคเรียน	4.34	.826	-1.38	1.62
3. การประชุมเพื่อหารือด้านวิชาการทุกภาคเรียน	4.25	.851	-1.20	1.14
4. สนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่ม	4.29	.807	-1.17	1.11
5. ยอมรับฟังคำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน	4.32	.797	-1.23	1.28
6. ขอความเห็นจากครูก่อนร่วมกันตัดสินใจกำหนดนโยบาย	4.32	.804	-1.22	1.18
7. ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.25	.809	-1.09	.98
8. ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตร	4.26	.790	-1.10	1.14
9. การประชุมเพื่อวางแผนก่อนการดำเนินการ	4.23	.820	-1.06	.85
10. พูดคุยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้กันอย่างเปิดเผย	4.26	.814	-1.18	1.36
11. ใช้ประกาศหรือคำสั่งแต่งตั้งเพื่อมอบหมายงาน	4.22	.785	-1.05	1.09
12. สื่อสารผ่านโซเชียลมีเดียต่าง ๆ (กลุ่มไลน์/เฟซบุ๊ก ฯลฯ)	4.13	.822	-.97	.890

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skewness	Kurtosis
13. มีระเบียบว่าด้วยการวัดผลประเมินผล การศึกษาชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.20	.862	-1.19	1.29
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการตรวจสอบและประเมินผล				
1. ทบทวนผลการจัดการเรียนรู้ของครูทุก ภาคเรียน	4.25	.768	-.99	.94
2. สรุปผลการจัดการเรียนรู้ทุกภาคเรียน	4.25	.779	-1.03	.94
3. สํารวจ ตรวจสอบ การจัดการเรียนการสอน ของครู	4.19	.803	-.90	.60
4. นิเทศ กำกับติดตามผลการจัดการเรียนรู้โดย ผู้ที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียน	4.23	.788	-1.01	.89
5. แจ้งความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้ให้ คณะครูทราบทุกภาคเรียน	4.22	.775	-.90	.65
6. ฝ้่าติดตามและช่วยเหลือครูในการพัฒนา ตนเองด้านการจัดการเรียนรู้	4.25	.774	-.99	.90
7. แจ้งความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้ให้ คณะครูทราบทันที	4.19	.798	-.99	.96
8. วินิจฉัยปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้	4.23	.763	-.92	.79
9. รายงานผลการพัฒนาตนเองเมื่อสิ้นปี การศึกษา	4.25	.820	-1.10	.93
10. นิเทศ กำกับติดตามผลการจัดการเรียนรู้ จากบุคคลภายนอก	4.25	.776	-.99	.87
11. ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ทุกปี การศึกษา	4.218	0.785	-1.05	1.09
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล				
1. พิจารณาความดีความชอบด้วยความ เป็นธรรม	4.11	.794	-.86	.92

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skewness	Kurtosis
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล				
2. กระตุ้นส่งเสริมให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ	4.21	.751	-.88	.85
3. ให้ความไว้วางใจให้เกียรติและให้การยอมรับ นับถือต่อเพื่อนครู	4.21	.803	-.93	.61
4. มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานด้วย ความเป็นอิสระ	4.27	.749	-.99	1.08
5. กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศ ทางการทำงานที่ชัดเจน	4.17	.738	-.82	.84
6. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครู ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ	4.20	.763	-.88	.81
7. ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งของครู	4.17	.807	-1.06	1.30
8. ระดมความคิดในการกำหนดเป้าหมาย และ ทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน	4.15	.739	-.74	.62
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม				
1. เรียนรู้จากการแสดงความคิดเห็น/การ อภิปรายในที่ประชุมครู	4.21	.738	-.92	1.24
2. บริหารความขัดแย้งให้นำไปสู่การพัฒนา ความสามารถให้ครูแต่ละคน	4.14	.773	-.86	1.05
3. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากครู ในโรงเรียน	4.14	.758	-.83	.91
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้	4.21	.745	-.79	.54
5. ปกป้อง หรืออภิปรายกับเพื่อนครูเพื่อหาแนวทางใน การจัดการเรียนรู้	4.26	.745	-.93	.86

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skewness	Kurtosis
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม				
6. เรียนรู้วิธีการคิดและแสดงออกในรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ	4.17	.734	-.75	.70
7. เรียนรู้การปฏิบัติงานจากสภาพที่เป็นจริง	4.20	.758	-.79	.44
8. อภิปรายในที่ประชุมเพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้	4.24	.771	-.99	1.05
องค์ประกอบด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาตนเอง				
1. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.20	.755	-.71	.16
2. สร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูในด้านการจัดการเรียนรู้	4.29	.736	-1.01	1.33
3. ศึกษาหาความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.24	.746	-.83	.51
4. พัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล	4.24	.748	-.92	.86
5. เสริมสร้างความเชื่อมั่นให้ครูในด้านการจัดการเรียนรู้	4.26	.737	-.84	.57
องค์ประกอบด้านที่ 6 ด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ				
1. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้	4.19	.719	-.70	.70
2. ไม่กล่าวโทษเพื่อนครูด้วยกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	4.16	.811	-.93	.90
3. ให้คำแนะนำเพื่อนครูตามความเป็นจริง	4.27	.772	-1.02	1.17
4. ยอมรับคำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	4.27	.759	-1.02	1.10
5. ส่งเสริมให้ครูคิดอย่างสร้างสรรค์	4.21	.806	-1.07	1.28

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skewness	Kurtosis
องค์ประกอบด้านที่ 6 ด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ				
6. มีระบบประกันคุณภาพภายใน	4.16	.749	-.75	.59
7. ปลูกฝังให้ครูคิดวิเคราะห์จากข้อมูลตามสภาพจริง	4.12	.739	-.68	.61
8. ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีรูปแบบวิธีคิดที่เป็นระบบ	4.22	.750	-.93	1.02

จากตาราง 19 พบว่า ระดับตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จำนวน 53 ตัวบ่งชี้ โดยเฉลี่ย มีค่าตั้งแต่ 4.11- 4.34 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ .709-.862 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประชุมเพื่อวางแผนร่วมกัน ก่อนเปิดภาคเรียน เท่ากับ 4.34 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พิจารณาความดีความชอบด้วยความ เป็นธรรม เท่ากับ 4.11 ขณะที่ตัวบ่งชี้ที่มีส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดคือ จัดกิจกรรม มีระเบียบว่าด้วยการวัดผลประเมินผลการศึกษาชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร .862 และตัวบ่งชี้ที่มี ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุดคือ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และสอนตามแผนการจัดการ เรียนรู้ เท่ากับ .719 ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมมากกับการเป็นตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในด้านลักษณะการแจกแจงของตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าความเบ้ (Skewness) เป็นลบแสดงว่ามีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้ายแต่ส่วนใหญ่มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ และเมื่อ พิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวบ่งชี้ พบว่ามีค่าความโด่งเป็นบวก และมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายมาก

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 53 ตัว บ่งชี้ นำผลการวิเคราะห์ทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการ ตรวจสอบและประเมินผล ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการพัฒนา ตนเอง และด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบ่งออกเป็น 6 โมเดล ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Value and Vision)

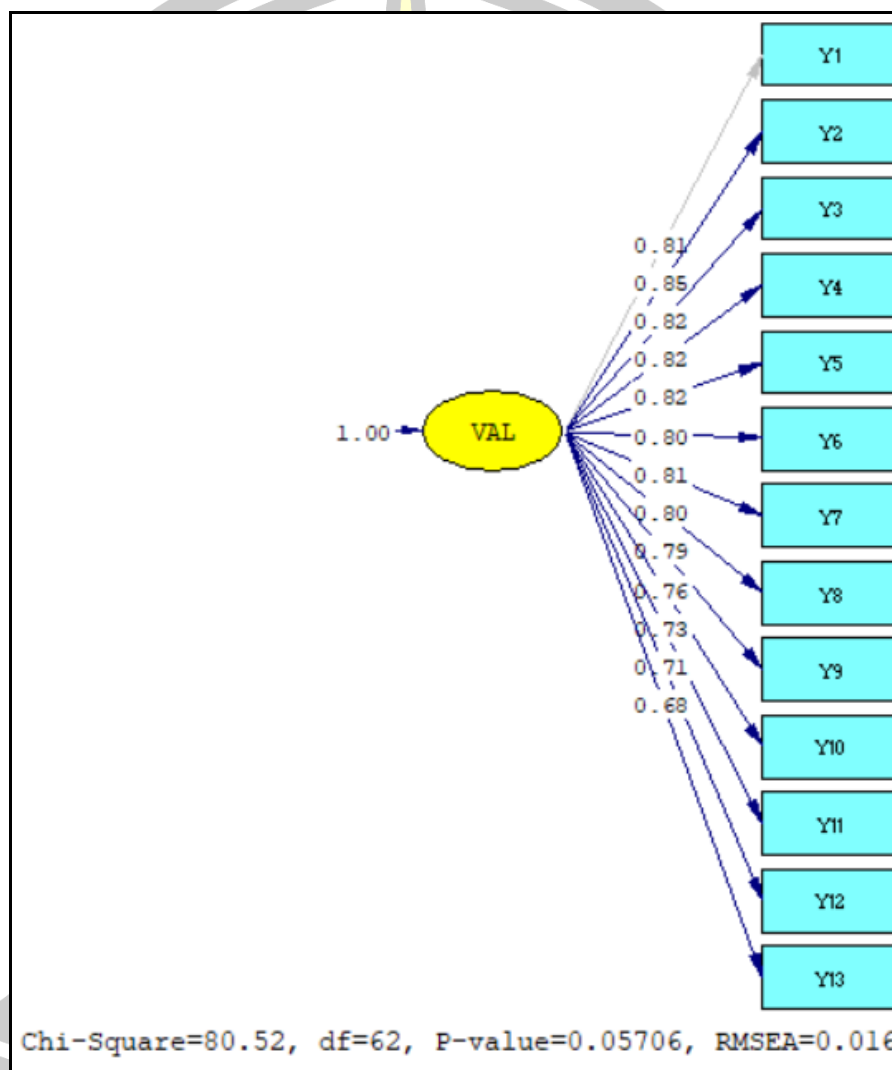
ประกอบด้วย 13 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 20 และภาพประกอบ 6

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม
(Value and Vision)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
Y1	ประกาศใช้หลักสูตรโดยความเห็นชอบของคณะครู	.806	.656	.106
Y2	ประชุมเพื่อวางแผนร่วมกันก่อนเปิดภาคเรียน	.855	.729	.209
Y3	การประชุมเพื่อหารือด้านวิชาการทุกภาคเรียน	.839	.673	.122
Y4	สนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่ม	.844	.678	.107
Y5	ยอมรับฟังคำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน	.843	.674	.148
Y6	ขอความเห็นจากครูก่อนร่วมกันตัดสินใจกำหนดนโยบาย	.813	.645	.141
Y7	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	.812	.653	.133
Y8	ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตร	.797	.639	.076
Y9	การประชุมเพื่อวางแผนก่อนการดำเนินการ	.744	.628	.160
Y10	พูดคุยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้กันอย่างเป็นเปิดเผย	.744	.575	.100
Y11	ใช้ประกาศ หรือคำสั่งแต่งตั้งเพื่อบอหมายงาน	.747	.536	.015
Y12	สื่อสารผ่านโซเชียลมีเดียต่าง ๆ (กลุ่มไลน์/เฟซบุ๊ก ฯลฯ)	.713	.499	.054
Y13	มีระเบียบว่าด้วยการวัดผลประเมินผลการศึกษาชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	.669	.464	.074

จากตาราง 20 พบว่า องค์ประกอบด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Value and Vision) มีจำนวนทั้งสิ้น 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .669 ถึง .855 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R² ตั้งแต่ .464 ถึง .729 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ .015 ถึง .209 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Value and Vision) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 80.52 ค่าความน่าจะเป็น .05 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 62 ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Value and Vision)

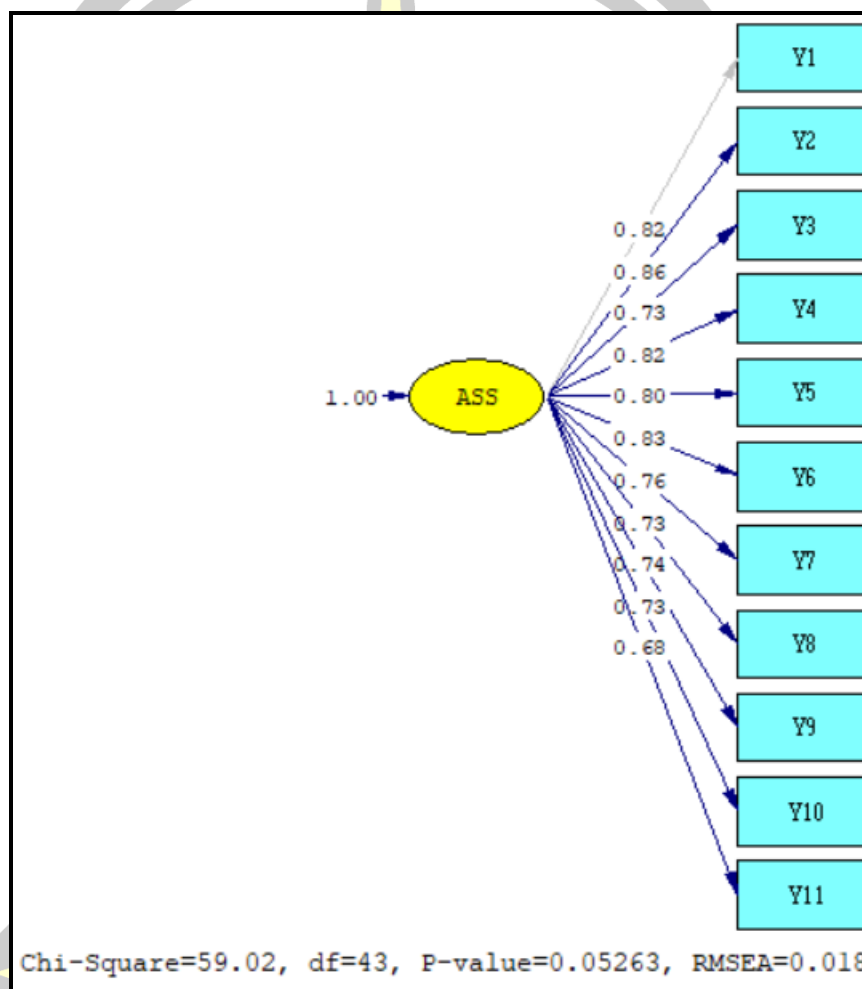
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการจัดการเรียนการสอน (Teaching Approach) ประกอบด้วย 13 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 21 และภาพประกอบ 7

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการตรวจสอบและประเมินผล (Assessment)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
Y1	ประกาศใช้หลักสูตรโดยความเห็นชอบของคณะครู	.822	.676	.135
Y2	ประชุมเพื่อวางแผนร่วมกันก่อนเปิดภาคเรียน	.858	.736	.295
Y3	การประชุมเพื่อหารือด้านวิชาการทุกภาคเรียน	.729	.531	.083
Y4	สนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่ม	.816	.666	.186
Y5	ยอมรับฟังคำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน	.804	.646	.176
Y6	ขอความเห็นจากครูก่อนร่วมกันตัดสินใจกำหนดนโยบาย	.829	.687	.183
Y7	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	.765	.584	.088
Y8	ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตร	.729	.531	.080
Y9	การประชุมเพื่อวางแผนก่อนการดำเนินการ	.735	.540	.080
Y10	พูดคุยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้กันอย่างเป็นเปิดเผย	.729	.532	.154
Y11	ใช้ประกาศ หรือคำสั่งแต่งตั้งเพื่อมอบหมายงาน	.681	.464	.036

จากตาราง 21 พบว่า องค์ประกอบด้านการตรวจสอบและประเมินผล (Assessment) มีจำนวนทั้งสิ้น 11 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ .681 ถึง .858 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R² ตั้งแต่ .464 ถึง .736 และมีค่า

สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ .036 ถึง .295 ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดล การวัดด้านการตรวจสอบและประเมินผล (Assessment) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 59.02 ค่าความน่าจะเป็น .05 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 43 ดังภาพประกอบ 7



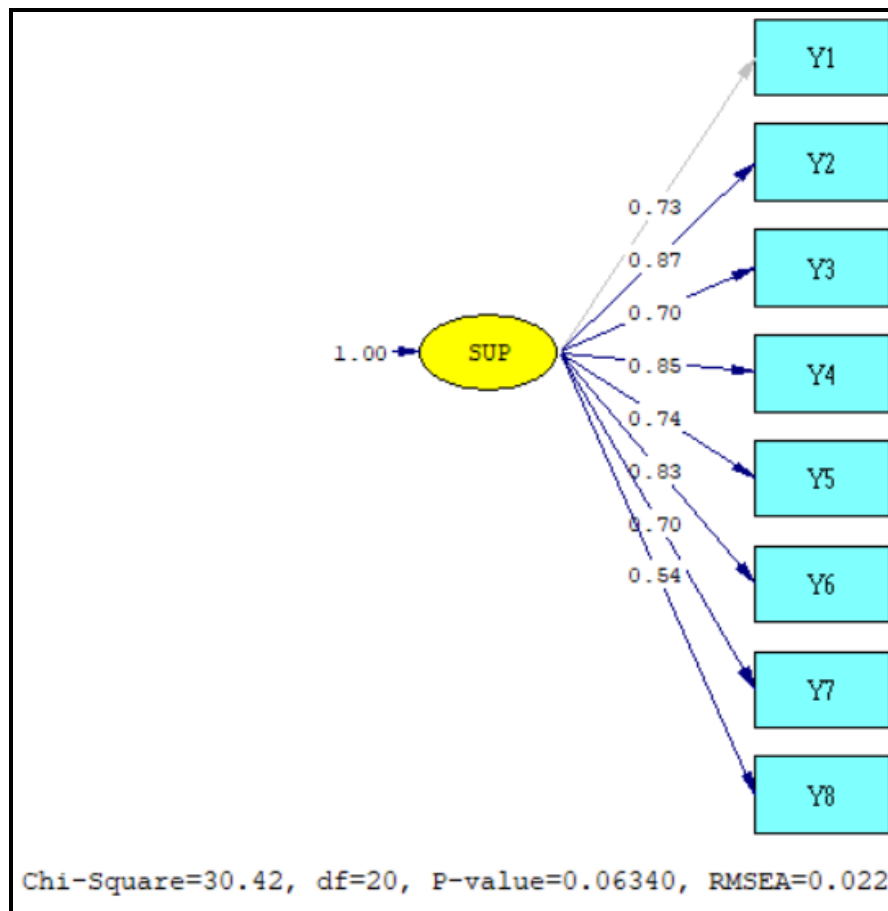
ภาพประกอบ 7 ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านการตรวจสอบและ ประเมินผล (Assessment)

3. ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการสนับสนุนและให้รางวัล (Support) ประกอบด้วย 14 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 22 และภาพประกอบ 8

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการการสนับสนุนและให้รางวัล

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
Y1	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	.725	.526	.070
Y2	กระตุ้นส่งเสริมให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	.866	.750	.486
Y3	ให้ความไว้วางใจให้เกียรติและให้การยอมรับนับถือต่อเพื่อนครู	.700	.491	.111
Y4	มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ	.850	.722	.247
Y5	กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน	.738	.545	.106
Y6	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ	.832	.692	.388
Y7	ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งของครู	.703	.494	.062
Y8	ระดมความคิดในการกำหนดเป้าหมาย และ ทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน	.544	.296	.065

จากตาราง 22 พบว่า องค์ประกอบด้านการสนับสนุนและให้รางวัล (Support) มีจำนวนทั้งสิ้น 8 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ .544 ถึง .866 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R^2 ตั้งแต่ .296 ถึง .750 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ .070 ถึง .486 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านการสนับสนุนและให้รางวัล (Support) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 30.42 ค่าความน่าจะเป็น .063 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 20 ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านการสนับสนุนและให้รางวัล (Support)

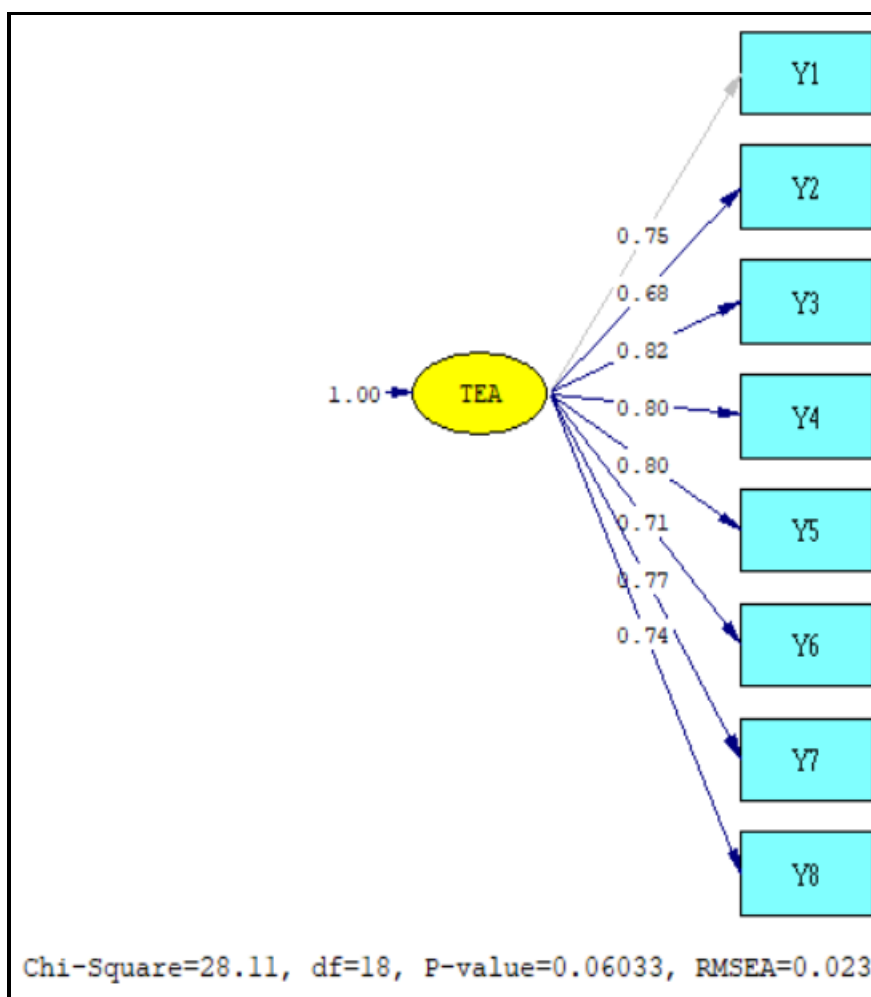


4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Teamwork) ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 23 และภาพประกอบ 9

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
Y1	เรียนรู้จากการแสดงความคิดเห็น/การอภิปรายในที่ประชุมครู	.750	.562	.171
Y2	บริหารความขัดแย้งให้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ครูแต่ละคน	.682	.466	.096
Y3	เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากครูในโรงเรียน	.817	.667	.267
Y4	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	.803	.645	.255
Y5	ปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้	.800	.640	.238
Y6	เรียนรู้วิธีการคิดและแสดงออกในรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ	.710	.504	.152
Y7	เรียนรู้การปฏิบัติงานจากสภาพที่เป็นจริง	.774	.599	.188
Y8	อภิปรายในที่ประชุมเพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้	.745	.555	.201

จากตาราง 23 พบว่า องค์ประกอบด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Teamwork) มีจำนวนทั้งสิ้น 8 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ .682 ถึง .817 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ R^2 ตั้งแต่ 0.466 ถึง .667 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ .152 ถึง .267 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Teamwork) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 28.11 ค่าความน่าจะเป็น .06 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 18 ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการเรียนรู้เป็นทีม (Teamwork)

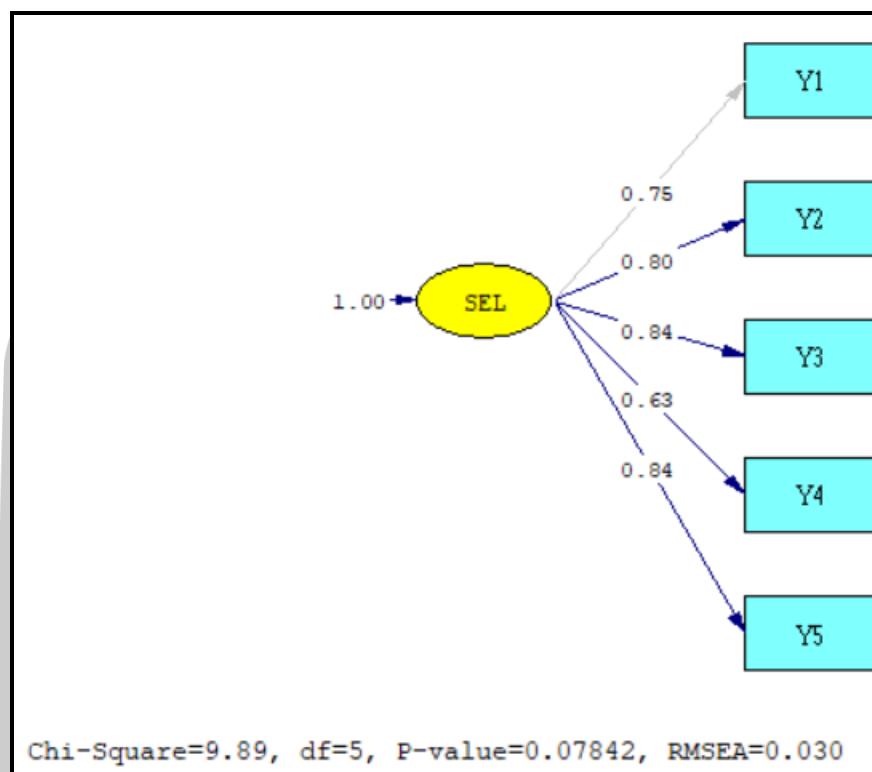


5. องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง (Self development) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 24 และภาพประกอบ 10

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านการพัฒนาตนเอง

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
Y1	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	.748	.560	.155
Y2	สร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูในด้านการจัดเรียนรู้	.802	.643	.327
Y3	ศึกษาหาความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้	.843	.711	.399
Y4	พัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล	.633	.401	.160
Y5	เสริมสร้างความเชื่อมั่นให้ครูในด้านการจัดการเรียนรู้	.842	.709	.445

จากตาราง 24 พบว่า องค์ประกอบด้านเทคนิคองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง (Self development) มีจำนวนทั้งสิ้น 9 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ .633 ถึง .843 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R² ตั้งแต่ .401 ถึง .711 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ .155 ถึง .445 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง (Self development) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดีซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 9.89 ค่าความน่าจะเป็น .09 ที่องคอิสระ (df) เท่ากับ 5 ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านการพัฒนาตนเอง (Self development)



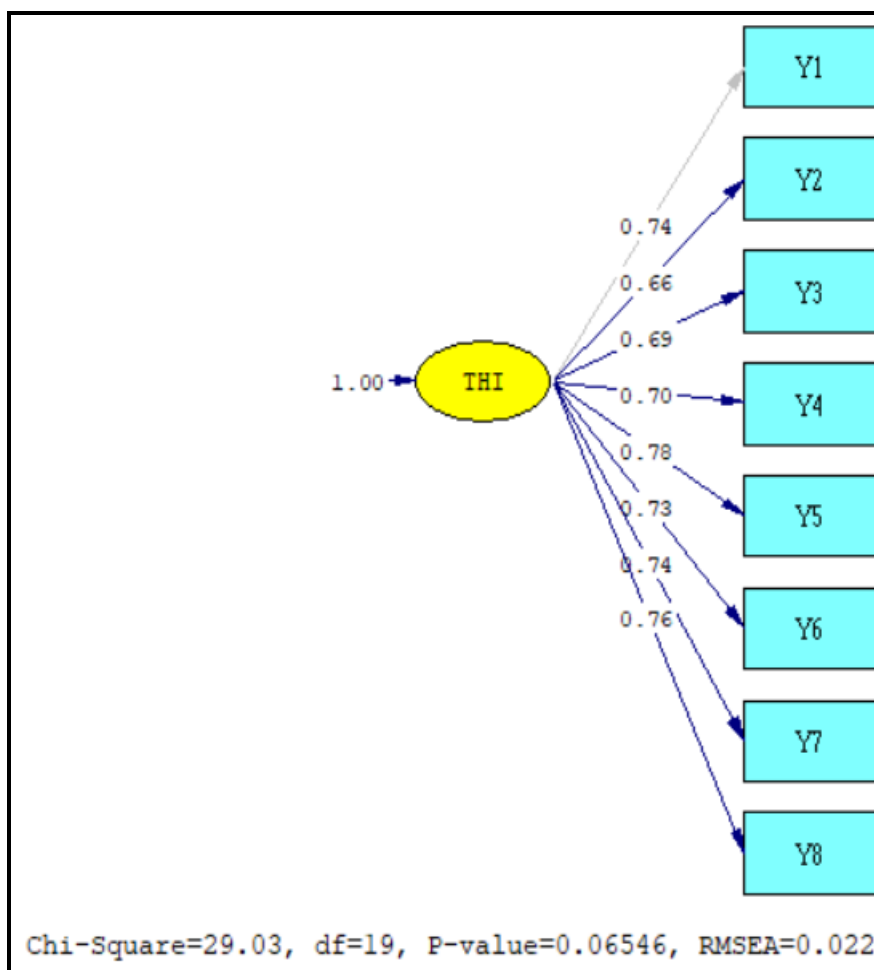
6. องค์ประกอบด้านการพัฒนารูปแบบการคิด (Thinking style)

ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 25 และภาพประกอบ 11

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันของด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
Y1	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้	.737	.543	.248
Y2	ไม่กล่าวโทษเพื่อนครูด้วยกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	.657	.432	.065
Y3	ให้คำแนะนำเพื่อนครูตามความเป็นจริง	.693	.480	.159
Y4	ยอมรับคำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	.703	.494	.170
Y5	ส่งเสริมให้ครูคิดอย่างสร้างสรรค์	.784	.614	.241
Y6	มีระบบประกันคุณภาพภายใน	.733	.537	.202
Y7	ปลูกฝังให้ครูคิดวิเคราะห์จากข้อมูลตามสภาพจริง	.739	.546	.310
Y8	ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีรูปแบบวิธีคิดที่เป็นระบบ	.760	.578	.186

จากตาราง 25 พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ (Thinking style) มีจำนวนทั้งสิ้น 8 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ .657 ถึง .784 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R² ตั้งแต่ .432 ถึง .614 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ .065 ถึง .310 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านการพัฒนารูปแบบการคิด (Thinking style) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 29.03 ค่าความน่าจะเป็น .06 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 19 ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านการพัฒนารูปแบบการคิด (Thinking style)



การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
องค์ประกอบที่ 1 ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม				
Y1	ประกาศใช้หลักสูตรโดยความเห็นชอบของคณะครู	.246	.060	.024
Y2	ประชุมเพื่อวางแผนร่วมกันก่อนเปิดภาคเรียน	.253	.064	.023
Y3	ประชุมเพื่อหารือด้านวิชาการทุกภาคเรียน	.242	.058	.022
Y4	สนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่ม	.246	.060	.023
Y5	ยอมรับฟังคำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน	.245	.060	.023
Y6	ขอความเห็นจากครูก่อนร่วมกันตัดสินใจกำหนดนโยบาย	.239	.057	.023
Y7	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	.239	.057	.022
Y8	ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตร	.242	.059	.023
Y9	การประชุมเพื่อวางแผนก่อนการดำเนินการ	.245	.060	.023
Y10	พูดคุยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้กันอย่างเปิดเผย	.234	.055	.022
Y11	ใช้ประกาศ หรือคำสั่งแต่งตั้งเพื่อมอบหมายงาน	.239	.057	.023
Y12	สื่อสารผ่านโซเชียลมีเดียต่าง ๆ (กลุ่มไลน์/เฟซบุ๊ก ฯลฯ)	.227	.051	.021
Y13	มีระเบียบว่าด้วยการวัดผลประเมินผลการศึกษาชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	.218	.047	.019
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการตรวจสอบและประเมินผล				
Y14	ทบทวนผลการจัดการเรียนรู้ของครูทุกภาคเรียน	.242	.058	.025
Y15	สรุปผลการจัดการเรียนรู้ทุกภาคเรียน	.245	.060	.025
Y16	สำรวจ ตรวจสอบ การจัดการเรียนการสอนของครู	.224	.050	.023

ตาราง 26 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการตรวจสอบและประเมินผล				
Y17	นิเทศ กำกับติดตามผลการจัดการเรียนรู้โดยผู้ที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียน	.244	.060	.025
Y18	แจ้งความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้ให้คณะครูทราบทุกภาคเรียน	.236	.056	.025
Y19	เฝ้าติดตามและช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้	.240	.058	.025
Y20	แจ้งความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้ให้คณะครูทราบทันที	.234	.055	.024
Y21	วินิจฉัยปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้	.224	.050	.024
Y22	รายงานผลการพัฒนาตนเองเมื่อสิ้นปีการศึกษา	.265	.070	.027
Y23	นิเทศ กำกับติดตามผลการจัดการเรียนรู้จากบุคคลภายนอก	.226	.051	.023
Y24	ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ทุกปีการศึกษา	.220	.049	.022
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล				
Y25	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	.209	.043	.019
Y26	กระตุ้นส่งเสริมให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	.230	.053	.023
Y27	ให้ความไว้วางใจให้เกียรติและให้การยอมรับนับถือต่อเพื่อนครู	.222	.049	.020
Y28	มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ	.228	.052	.023
Y29	กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน	.227	.052	.023

ตาราง 26 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล				
Y30	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ	.228	.052	.022
Y31	ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งของครู	.224	.050	.020
Y32	ระดมความคิดในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน	.227	.052	.023
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม				
Y33	เรียนรู้จากการแสดงความคิดเห็น/การอภิปรายในที่ประชุมครู	.226	.051	.023
Y34	บริหารความขัดแย้งให้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ครูแต่ละคน	.201	.040	.019
Y35	เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากครูในโรงเรียน	.244	.060	.024
Y36	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	.239	.057	.024
Y37	ปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้	.246	.060	.025
Y38	เรียนรู้วิธีการคิดและแสดงออกในรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ	.224	.050	.023
Y39	เรียนรู้การปฏิบัติงานจากสภาพที่เป็นจริง	.236	.056	.023
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนาตนเอง				
Y40	อภิปรายในที่ประชุมเพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้	.235	.055	.023
Y41	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	.226	.051	.025

ตาราง 26 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนาตนเอง				
Y43	ศึกษาหาความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้	.239	.057	.026
Y44	พัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล	.221	.049	.024
Y45	เสริมสร้างความเชื่อมั่นให้ครูในด้านการจัดการเรียนรู้	.245	.060	.027
องค์ประกอบที่ 6 ด้านพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ				
Y46	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้	.201	.040	.017
Y47	ไม่กล่าวโทษเพื่อนครูด้วยกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	.211	.045	.016
องค์ประกอบที่ 6 ด้านพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ				
Y48	ให้คำแนะนำเพื่อนครูตามความเป็นจริง	.216	.047	.017
Y49	ยอมรับคำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	.227	.051	.018
Y50	ส่งเสริมให้ครูคิดอย่างสร้างสรรค์	.232	.054	.017
Y51	มีระบบประกันคุณภาพภายใน	.250	.062	.020
Y52	ปลูกฝังให้ครูคิดวิเคราะห์จากข้อมูลตามสภาพจริง	.208	.043	.017
Y53	ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีรูปแบบวิธีคิดที่เป็นระบบ	.240	.058	.019
Y37	ปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้	.246	.060	.025

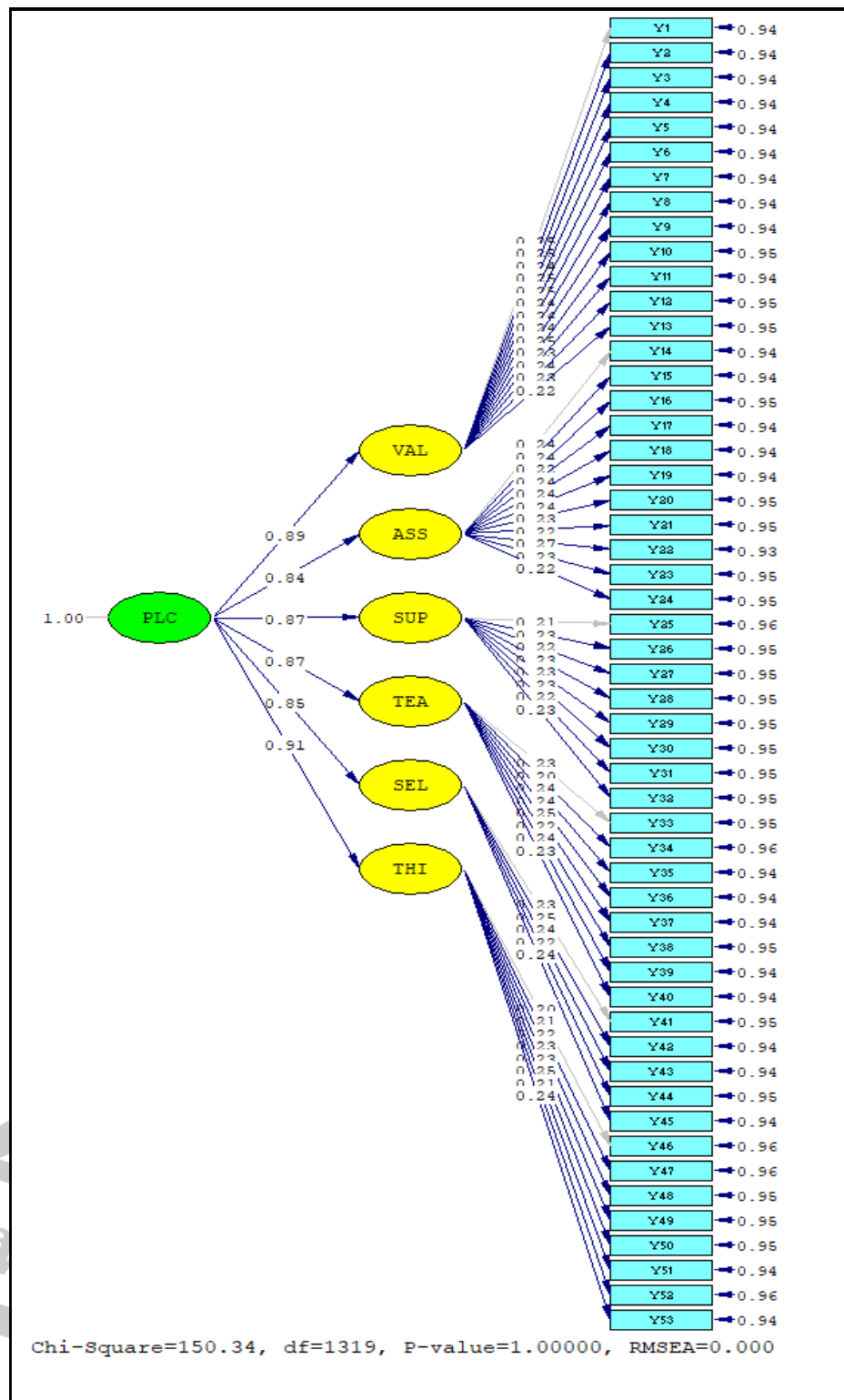
จากตาราง 26 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ .201 ถึง .248 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ R^2 ตั้งแต่ .040 ถึง .070 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ .016 ถึง .028

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²
ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	.892	.797
ด้านการตรวจสอบและประเมินผล	.839	.705
ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล	.867	.752
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	.867	.751
ด้านการพัฒนาตนเอง	.853	.727
ด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ	.913	.833
$\chi^2 = 150.34$ df = 1319 P-value = 1.00		
GFI = .995 AGFI = .994 SRMR = .0628 SRMSEA = 0.00		

จากตาราง 27 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพทั้ง 6 ด้าน มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ .839 ถึง .913 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการตรวจสอบและประเมินผล ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ น้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .574, .517, 480, .474 และ .437 ตามลำดับ มีดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 150.34 ค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 1.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1319 ค่า GFI = 0.995 ค่า AGFI = 0.994 ค่า SRMR = .0628 ค่า RMSEA = 0.000 แสดงว่า โมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง ดังภาพประกอบ 12

พหุ ประถมศึกษา



ภาพประกอบ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองตัวบ่งชี้การส่งเสริม
ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ตอนที่ 4 ผลการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองพบว่า การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมี 6 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยจึงได้นำไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 2 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และกลุ่มที่ 3 ครูผู้สอน จำนวน 3 คน เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 แนวทางการส่งเสริมค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1

“...ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายให้ขับเคลื่อนส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในสถานศึกษาเพื่อให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเริ่มจากการที่กลุ่มครูที่จะมารวมตัวกัน เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนั้นเป็นครูที่มีความสนใจประเด็นเดียวกัน มีหน้าที่รับผิดชอบ คล้ายกัน มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ไว้วางใจกัน การดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนเช่นการทำ หลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของครู ในการจัดทำหลักสูตรผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นแนวทางในการออกแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรและสอดคล้องกับเป้าหมาย หรือตัวชี้วัดของหลักสูตรครูวิเคราะห์หลักสูตรก่อนจัดทำแผนการสอนและสอนตามแผนและตัวชี้วัด ของหลักสูตรและสร้างแบบวัดผลประเมินผลสอดคล้องกับเป้าหมายตัวชี้วัดของหลักสูตรจะทำให้ครูใช้ หลักสูตรและจัดทำแผนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด...”

(ศึกษานิเทศก์, 2561 : สัมภาษณ์)

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 2

“.....ทุกกิจกรรมควรได้มีการประชุมวางแผนร่วมกัน จัดทำโดยออกเป็นคำสั่งตาม ความเหมาะสมให้มีคณะทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานทุกงาน โดยผ่านความเห็นชอบจาก หลาย ๆ ฝ่าย เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา บุคคลในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา รวมถึง ผู้ปกครองนักเรียน เมื่อกิจกรรมได้ดำเนินการสิ้นสุดเรียบร้อย ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก งานทุกกิจกรรมเพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น เมื่อมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการตามที่กล่าวมา ครูก็จะเกิดความตระหนัก เห็นความสำคัญของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน คณะครูมีเป้าหมายร่วมกัน ให้ความร่วมมือกัน...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2561 : สัมภาษณ์)

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 3

“...การที่ครูจะมีค่านิยมหรือวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นนอกจากครูควรร่วมประชุมวางแผนการทำงานร่วมกันก่อนเปิดภาคเรียน หรือเมื่อต้นปีการศึกษาแล้ว เมื่อสิ้นปีการศึกษาโรงเรียนควรมีการนำเสนอผลการประเมินให้ที่ประชุมครูทราบ เช่น ประเมินการใช้หลักสูตร เพื่อให้คณะครูรับทราบปัญหาร่วมกัน และร่วมมือกันในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ผู้อำนวยการหรือผู้ดำเนินการประชุมควรสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจ ให้ครูสามารถแสดงออกได้อย่างเปิดเผย ให้ความเป็นกันเอง เพื่อให้ที่ประชุมกล้าเสนอปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา หรือการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามสภาพที่แท้จริง...”

(ครูผู้สอน, 2561 : สัมภาษณ์)

ดังนั้น การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในองค์ประกอบที่ 1 ด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วมที่สามารถส่งผลให้ครูพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้นั้น ทั้งนี้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมและเสนอแนวทางไว้ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมส่งเสริมโดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูเห็นประโยชน์ที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูเห็นประโยชน์จากการประเมินผลการดำเนินงานร่วมกันหรือรับทราบผลการดำเนินงานร่วมกัน
4. จัดการประชุมที่กระตุ้นให้ครูกล้าเสนอแนวคิดในการพัฒนา จากใจจริง
5. ดำเนินงานโดยให้ครูทุกคนได้มีส่วนในกิจกรรมต่าง ๆ ตามความถนัดและความเหมาะสม
6. จัดประชุมเพื่อการวางแผนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา บุคคลสำคัญในชุมชน ผู้ปกครอง และครู
7. ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผล

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1

“... ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หรือ ผู้ที่รับผิดชอบในด้านการนิเทศติดตามผลการจัดการเรียนรู้ของครูควรมีแผนในการดำเนินการนิเทศอย่างชัดเจน มีเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา 1) ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการ ขั้นตอนในการนิเทศ และมีการประสานงานระหว่างโรงเรียนในด้านแผนและแนวทางการนิเทศครู 2) การนิเทศควรเป็นแบบกัลยาณมิตร 3) การนิเทศควรมุ่งเน้นเพื่อนำผลมาปรับปรุง แก้ปัญหา หรือ เพื่อการพัฒนาาร่วมกัน อย่างแท้จริง...”

(ศึกษานิเทศก์, 2561 : สัมภาษณ์)

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 2

“...เพื่อให้การตรวจสอบและประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนควรมีแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ครูทราบแนวทางการปฏิบัติงานอย่างตลอด ดำเนินงานและจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้การตรวจสอบและประเมินผล เป็นไปอย่างราบรื่น ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับรับการตรวจสอบและประเมินผล 1) จัดให้มีปฏิทินการปฏิบัติงานประจำปี โดยมีกำหนดให้ครูรายงานผลการดำเนินงานต่าง ๆ ตามระยะเวลาที่เหมาะสม เช่น แบบปพ.5 รายงานภาคเรียนละ 1 ครั้ง ส่งแบบทดสอบปลายภาค แบบทดสอบปลายปี ก่อนการสอบผ่านวิชาการ เพื่อเสนอผู้อำนวยการโรงเรียน แบบบันทึกการวัดน้ำหนักส่วนสูงเป็นต้น 2) นิเทศชั้นเรียนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง 3) ประชุมวิชาการอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง 4) กำหนดให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงาน ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2561 : สัมภาษณ์)

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 3

“...การตรวจสอบและประเมินผลเป็นการบวนการสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยครูผู้รับการตรวจสอบและประเมินผลควรได้รับความเป็นธรรมและการดำเนินการควรเป็นแบบกัลยาณมิตร 1) มีการนิเทศอย่างต่อเนื่องโดยนำผลการนิเทศครั้งที่ผ่านมา มาเป็นข้อมูลประกอบในการนิเทศครั้งปัจจุบัน 2) ผู้นิเทศควรยอมรับผลนิเทศที่แท้จริงแล้วทางแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาร่วมกับผู้รับการนิเทศ...”

(ครูผู้สอน, 2561 : สัมภาษณ์)

ดังนั้นการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในองค์ประกอบที่ 2 ด้านการตรวจสอบและประเมินผลที่สามารถส่งผลให้ครูเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทั้งนี้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมและเสนอแนวทางไว้ ดังนี้

1. ผู้นิเทศ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่าย หรือ หัวหน้าหมวด ควรมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการนิเทศ
2. ผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศควรมีการวางแผนในการนิเทศร่วมกัน
3. การนิเทศควรมุ่งเน้นการนำผลมาปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
4. การนิเทศควรมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร
5. มีปฏิทิน/แผน และกำหนดการนิเทศอย่างชัดเจนตลอดปีการศึกษา
6. มีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง
7. ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศควรมีผลนิเทศที่แท้จริงและร่วมมือกันหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1

“... การสนับสนุน และการให้รางวัล เป็นการส่งเสริมให้ครูพัฒนาความคิดนำไปสู่ การเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งครูควรได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) สร้าง เงื่อนไขให้ครูพัฒนาตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ 2) สร้างบรรยากาศเชิงบวกเพื่อให้ครู สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น...”

(ศึกษานิเทศก์, 2561 : สัมภาษณ์)

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 2

“...ในการส่งเสริมด้านการสนับสนุนและให้รางวัลเพื่อให้ครูเกิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพนั้นสิ่งสำคัญควรเริ่มจากการที่ครูได้ระดมความคิด กำหนดเป้าหมายและทิศทางใน การทำงานโดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีอิสระในการคิดงานอย่างสร้างสรรค์และมีทิศทาง เดียวกันมีความรักความสามัคคีในหมู่คณะผู้บริหารให้ความสำคัญในการพิจารณาความชอบที่ ชัดเจนโปร่งใสและยุติธรรมการให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ครูทุกคนควรกระทำต่อกันทั้งผู้บริหาร และครูผู้สอนควรให้เกียรติกันและไว้วางใจกันองค์กรจึงจะพัฒนาและเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ตามลำดับ 1) คณะครูควรจัดทำ ID plan เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเอง และใช้ประกอบการ พิจารณาความดีความชอบ 2) ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เปิดเผย และเป็นธรรม โดย คณะกรรมการประเมินมาจากหลายฝ่าย...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2561 : สัมภาษณ์)

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 3

“...การส่งเสริมให้ครูเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในด้านการสนับสนุน และให้รางวัลนั้น เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของครูเป็นสิ่งสำคัญ ครูที่ทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ทำงานได้ บรรลุเป้าหมายในระดับดี มีคุณธรรม จริยธรรม ควรได้รับขวัญและกำลังใจ และส่งเสริมให้ครูเหล่านี้ สามารถพัฒนาตนเองยิ่ง ๆ ขึ้นไป นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนด้านทรัพยากรในการ จัดการเรียนการสอนตามกรอบงบประมาณเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูทุกคนสามารถพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 1) ให้กำลังใจแก่ครูที่ทำ ประโยชน์ต่อส่วนรวม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีผลงานโดดเด่น 2) จัดทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนให้ครูอย่างทั่วถึง...”

(ครูผู้สอน, 2561 : สัมภาษณ์)

ดังนั้นการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในองค์ประกอบที่ 3 ด้านการ สนับสนุนและให้รางวัลที่สามารถส่งผลให้ครูเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทั้งนี้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ได้รวบรวมและเสนอแนวทางไว้ ดังนี้ทั้งนี้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมและเสนอแนวทางไว้ ดังนี้

1. สร้างเงื่อนไขให้ครูพัฒนาตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้
2. สร้างบรรยากาศเชิงบวกเพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
3. ให้ครูจัดทำ ID plan เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและประกอบการ

พิจารณาความดีความชอบ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ ควรเป็นไปอย่างโปร่งใส เปิดเผยและเป็นธรรมกับทุกคน
5. ให้รางวัล หรือกำลังใจแก่ครูที่ทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีผลงานโดดเด่น
6. โรงเรียนจัดทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้ครูอย่างทั่วถึงตรงตามความต้องการ

องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1

“...การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากกลุ่มครูประสานความร่วมมือและทำงานไปในทิศทางเดียวกัน สนทนาแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ ความสามารถของครูในกลุ่มให้เป็นหนึ่งเดียว ซึ่งเกี่ยวข้องกับจิตใจของครูหลายคนที่มีความต้องการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยทีมจะปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้มีความไว้วางใจกันและกัน มีการสนทนาดำเนินการควบคู่กันไป

1) สำนักงานเขตพื้นที่ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสมาพบปะกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ประสบผลสำเร็จ ...”

(ศึกษานิเทศก์, 2561 : สัมภาษณ์)

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 2

“... การส่งเสริมด้านการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อให้ดำเนินไปได้ด้วยดีควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะครูในระดับช่วงชั้นและระดับโรงเรียนเพื่ออภิปรายแนวทางในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันรวมทั้งเสนอแนะข้อคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อให้ได้ข้อสรุปในการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งองค์รวม 1) มีการประชุมร่วมกันของทีมครูที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน หรือรับผิดชอบในเรื่องเดียวกัน 2) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูโรงเรียนอื่นที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน หรือรับผิดชอบในเรื่องเดียวกัน

3) โรงเรียนอำนวยความสะดวกในด้านเวลาและสถานที่ให้กลุ่มครูที่มีความสนใจเรื่องเดียวกัน หรือรับผิดชอบร่วมกันได้ พบปะกันหรือปรึกษาหารือกัน...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2561 : สัมภาษณ์)

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 3

“... การส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม โรงเรียนควรสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียนในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อย่างเปิดเผย รวมถึง ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย 1) ผู้บริหารควรยอมรับความคิดเห็นของทีมครูไม่ปฏิเสธแนวคิดของทีมอย่างมีอคติ 2) โรงเรียนควรจัดสรรเวลาให้ครูได้จับกลุ่มปรึกษาหารือตามความสนใจเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) ครูควรวางวิธีแก้ไขข้อจำกัด และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการเรียนรู้วิธีการจากกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน หรือมีหน้าที่รับผิดชอบเหมือนกัน...”

(ครูผู้สอน, 2561 : สัมภาษณ์)

ดังนั้นการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในองค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ที่สามารถส่งผลให้ครูเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทั้งนี้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมและเสนอแนวทางไว้ ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสพบปะกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ประสบผลสำเร็จ
2. มีการประชุมร่วมกันของทีมครูที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน หรือรับผิดชอบในเรื่องเดียวกัน
3. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูโรงเรียนอื่นที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน หรือรับผิดชอบในเรื่องเดียวกัน
4. ผู้บริหารควรยอมรับความคิดเห็นของทีมครูไม่ปฏิเสธแนวคิดของทีมอย่างมีอคติ
5. โรงเรียนควรจัดสรรเวลาให้ครูได้จับกลุ่มปรึกษาหารือตามความสนใจเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
6. ครูควรวางวิธีแก้ไขข้อจำกัด และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ของตนเองด้วยการเรียนรู้วิธีการจากกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน หรือมีหน้าที่รับผิดชอบเหมือนกัน

องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1

“...การพัฒนาตนเองของครูจะส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมเป็นไปในทางบวก ที่จะส่งผลดีต่อนักเรียนเขตพื้นที่การศึกษาควรมีแผนงานหรือโครงการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของครูในฐานะเป็นผู้กระทำมากกว่าเป็นผู้ถูกกระทำหรือถูกพัฒนาโดยผู้อื่น กระตุ้นให้ครูเกิดสำนึกเพื่อการเรียนรู้อยู่เสมอไม่ใช่ทำเพราะถูกสั่งให้ทำ การพัฒนาตนเองของครู จึงเป็นเสมือนส่วน

หนึ่งในชีวิตประจำวันของครูทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากเพื่อนครู หรือจากผู้บริหาร

1) สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจของครู 2) ส่งเสริมให้ครูนำความรู้ใหม่ ๆ จากการพัฒนาตนเองมาใช้ได้อย่างอิสระและเหมาะสม 3) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงบทบาทของตนเองเพื่อหาแนวทางการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม...”

(ศึกษานิเทศก์, 2561 : สัมภาษณ์)

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 2

“...การบริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของครู ที่จะส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีลักษณะดังนี้ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาตนเองของครูว่าเพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดเป็นไปอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด มีปรัชญา นโยบาย มาตรการและการปฏิบัติจริงจังในการพัฒนาครู 1) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเองตามความสนใจ และตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 2) โรงเรียนแนะนำช่องทางในการรับทราบข้อมูลข่าวสารจากสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ 3) สนับสนุนให้ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการอบรม สัมมนาตามความสนใจ อย่างเหมาะสม...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2561 : สัมภาษณ์)

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 3

“...ในการส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ครูจะต้องเข้าใจว่า ตนมีส่วนร่วมในรับผิดชอบต่อการสร้างผลงานหรือความสำเร็จของโรงเรียน ต้องตระหนักว่า ตนต้องปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกของทีมงานที่จะต้องร่วมกันจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามหลักสูตร ครูทุกคนจะต้องมีพันธะผูกพันต่อการประกอบวิชาชีพ มีความเป็นครูมืออาชีพ เป็นสมาชิกที่ดี เพื่อช่วยเหลือให้ทีมงานของตนมีผลงานระดับสูงขึ้น ครูแต่ละคนมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือกับเพื่อนครูในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดีที่สุด 1) สร้างความตระหนักว่าครูมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานหรือความสำเร็จของโรงเรียน 2) ครูให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3) ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการพัฒนาตนเองของครู 5) สร้างความเชื่อมั่นให้ครูกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ดียิ่งขึ้น ...”

(ครูผู้สอน, 2561: สัมภาษณ์)

ดังนั้นการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ในองค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนาตนเองที่สามารถส่งผลให้ครูเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทั้งนี้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมและเสนอแนวทางไว้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

1. หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจของครู อย่างเหมาะสม
2. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูนำความรู้ใหม่ ๆ จากการพัฒนาตนเองมาใช้ได้อย่างอิสระ และเหมาะสม
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงบทบาทของตนเองเพื่อหาแนวทางการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม
4. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเองตามความสนใจ และตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
5. โรงเรียนแนะนำช่องทางในการรับทราบข้อมูลข่าวสารจากสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ
6. ผู้บริหารสร้างความตระหนักว่าครูมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานหรือความสำเร็จของโรงเรียน
7. ครูให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง
9. ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการพัฒนาตนเองของครู

องค์ประกอบที่ 6 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนากระบวนการคิด

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1

“...การพัฒนาการคิดของครูให้เป็นระบบสำคัญอย่างยิ่งผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูยอมรับสภาพที่เป็นจริง มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ครูคือต้นแบบของนักเรียน ที่จะเป็นตัวอย่างดังนั้นการแสดงออกอย่างจริงจังต่อเพื่อนครูด้วยกันครูทุกคนควรยึดปฏิบัติให้เป็นนิสัย ผู้บริหารควรทำเป็นแบบอย่างและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน 1) โรงเรียนต้องมีระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อโดยมีแผนการดำเนินงาน ดำเนินโครงการตามแผนงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งหลักสูตรสถานศึกษาจะมีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง 3) ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ...”

(ศึกษานิเทศก์, 2561 : สัมภาษณ์)

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 2

“...การส่งเสริมการพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบของครูในโรงเรียน ครูต้องตระหนักว่า ผลการดำเนินงานของตน จะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนด้วย

ครูควรมองสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยกับส่วนรวมทำให้แต่ละคนมองภาพรวมของโรงเรียนขณะปฏิบัติงานได้ชัดเจน 1) โรงเรียนทบทวนผลการปฏิบัติงานในทุกด้านของครูจากรายงานการพัฒนาตนเอง (SAR) 2) นำผลรายงานการพัฒนาของตนเองมาวางแผนในการดำเนินงานในปีต่อไปโดยให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, 2561 : สัมภาษณ์)

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 3

“... ในการส่งเสริมด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบนั้นครูควรมองว่าการทำงานของตัวเองมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียนด้วยเช่นถ้าการจัดการเรียนการสอนในวิชาภาษาไทยไม่ดีพอ ก็จะทำให้นักเรียนมีปัญหาในด้านการอ่านการเขียน ส่งผลต่อการเรียนรู้ในวิชาอื่น ๆ หลายวิชาเพราะนักเรียนไม่สามารถอ่านเอาความรู้จากเนื้อหาวิชาที่เรียนได้ ตัวครูเองควรพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ 1) ครูสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนครูในโรงเรียนเพื่อให้คำแนะนำกันและกันในการดำเนินงาน 2) ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองและจัดการเรียนการสอนตามแผน 3) . ครูมีรายงานการพัฒนาตนเอง นำเสนอในที่ประชุมและเปิดโอกาสให้ ให้ครูคนอื่นได้สะท้อนผลการดำเนินงานของตนเอง...”

(ครูผู้สอน, 2561 : สัมภาษณ์)

ดังนั้นการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในองค์ประกอบที่ 6 ด้านการพัฒนารูปแบบการคิดที่ส่งผลให้ครูเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทั้งนี้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมและเสนอแนวทางไว้ ดังนี้

1. โรงเรียนมีรายงานผลการพัฒนาตนเอง (SAR)
2. ส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งหลักสูตรสถานศึกษาจะมีความเหมาะสมกับกับบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง
3. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
4. ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนจัดทำรายงานการพัฒนาตนเอง (SAR) ประจำปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป
5. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนครูในโรงเรียนเพื่อให้คำแนะนำกันและกันในการดำเนินงาน
6. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองและจัดการเรียนการสอนตามแผน
7. นำผลการดำเนินงานเสนอในที่ประชุมเพื่อสะท้อนให้ครูทราบถึงผลการดำเนินงาน

สรุปผลแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนจากการ
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน พบว่า มีทั้งหมด 6 องค์กรประกอบ จำนวน 43 ข้อ ดังนี้

องค์กรประกอบที่ 1 แนวทางการส่งเสริมค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม 7 ข้อ

องค์กรประกอบที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผล 7 ข้อ

องค์กรประกอบที่ 3 แนวทางการส่งเสริมการสนับสนุนและให้รางวัล 6 ข้อ

องค์กรประกอบที่ 4 แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม 6 ข้อ

องค์กรประกอบที่ 5 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง 10 ข้อ

องค์กรประกอบที่ 6 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการคิด 7 ข้อ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สรุปผล

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .437 ถึง .574 ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ ร่วม ด้านการตรวจสอบและประเมินผล ด้านสนับสนุนและให้รางวัล ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ องค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ได้ร้อยละ 67.095
2. ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครพบว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเป็นบวกมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ .201 ถึง .265 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านค่านิยม และ

วิสัยทัศน์ร่วม ด้านการตรวจสอบและประเมินผล ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล ด้านการเรียนรู้ เป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ น้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ .574, .517, 480, .480, .474 และ .437 ตามลำดับ มีดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 150.34 ค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 1.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1,319 ค่า GFI = .995 ค่า AGFI = .994 ค่า SRMR = .0628 ค่า RMSEA = 0.000 แสดงว่า โมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง

3. ผลการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จากการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองพบว่า การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมี 6 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยจึงได้นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ทั้งนี้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมและเสนอแนวทางการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 แนวทางการส่งเสริมค่านิยมและการมีส่วนร่วม

1. จัดกิจกรรมส่งเสริมโดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูเห็นประโยชน์ที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูเห็นประโยชน์จากการประเมินผลการดำเนินงาน

ร่วมกัน หรือรับทราบผลการดำเนินงานร่วมกัน

4. จัดการประชุมที่กระตุ้นให้ครูกล้าเสนอแนวคิดในการพัฒนา จากใจจริง
5. ดำเนินงานโดยให้ครูทุกคนได้มีส่วนในกิจกรรมต่าง ๆ ตามความถนัดและ

ความเหมาะสม

6. จัดประชุมเพื่อการวางแผนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา บุคคลสำคัญในชุมชน ผู้ปกครอง และครู
7. ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผล

1. ผู้นิเทศ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่าย หรือ หัวหน้าหมวด ควรมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการนิเทศ

2. ผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศควรมีการวางแผนในการนิเทศร่วมกัน
3. การนิเทศควรมุ่งเน้นการนำผลมาปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียน

การสอน

4. การนิเทศควรมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร
5. มีปฏิทิน/แผน และกำหนดการนิเทศอย่างชัดเจนตลอดปีการศึกษา
6. มีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

7. ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศควรยอมรับผลการนิเทศที่แท้จริงและร่วมมือกันหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา

องค์ประกอบที่ 3 แนวทางการส่งเสริมการสนับสนุนและให้รางวัล

1. สร้างเงื่อนไขให้ครูพัฒนาตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้
2. สร้างบรรยากาศเชิงบวกเพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. ให้ครูจัดทำ ID plan เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและ

ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบควรเป็นไปอย่างโปร่งใส เปิดเผยและเป็นธรรมกับทุกคน
5. ให้รางวัล หรือกำลังใจแก่ครูที่ทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีผลงานโดดเด่น
6. โรงเรียนจัดทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้ครูอย่างทั่วถึงตรงตามความต้องการ

องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม

1. สำนักงานเขตพื้นที่ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสพบปะกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ประสบผลสำเร็จ
2. มีการประชุมร่วมกันของทีมครูที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน หรือรับผิดชอบในเรื่องเดียวกัน
3. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูโรงเรียนอื่นที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน หรือรับผิดชอบในเรื่องเดียวกัน
4. ผู้บริหารควรยอมรับความคิดเห็นของทีมครูไม่ปฏิเสธแนวคิดของทีมอย่างมีอคติ
5. โรงเรียนควรจัดสรรเวลาให้ครูได้จับกลุ่มปรึกษาหารือตามความสนใจเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
6. ครูควรหาวิธีแก้ไขข้อจำกัด และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองด้วยการเรียนรู้วิธีการจากกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน หรือมีหน้าที่รับผิดชอบเหมือนกัน

องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

1. หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจของครูอย่างเหมาะสม
2. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูนำความรู้ใหม่ ๆ จากการพัฒนาตนเองมาใช้ได้อย่างอิสระและเหมาะสม

3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงบทบาทของตนเองเพื่อหาแนวทางการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม

4. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเองตามความสนใจ และตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

5. โรงเรียนแนะนำช่องทางในการรับทราบข้อมูลข่าวสารจากสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ

6. ผู้บริหารสร้างความตระหนักว่าครูมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานหรือความสำเร็จของโรงเรียน

7. ครูให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

9. ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการพัฒนาตนเองของครู

10. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 6 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ

1. โรงเรียนมีรายงานผลการพัฒนาตนเอง (SAR)

2. ส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งหลักสูตรสถานศึกษาจะมีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง

3. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

4. ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนจัดทำรายงานการพัฒนาตนเอง (SAR) ประจำปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปีต่อไป

5. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนครูในโรงเรียน เพื่อให้คำแนะนำกันและกันในการดำเนินงาน

6. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองและจัดการเรียนการสอนตามแผน

7. นำผลการดำเนินงานเสนอในที่ประชุมเพื่อสะท้อนให้ครูทราบถึงผลการดำเนินงาน

ดังนั้น แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ จำนวน 43 ข้อ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 แนวทางการส่งเสริมค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม 7 ข้อ องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผล 7 ข้อ องค์ประกอบที่ 3 แนวทางการส่งเสริมการสนับสนุนและให้รางวัล 6 ข้อ องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม 6 ข้อ องค์ประกอบที่ 5 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง 10 ข้อ องค์ประกอบที่ 6 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการคิด

7 ข้อ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อนำไปพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1.1 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน 68 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านค่านิยมและการมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล และด้านการตรวจสอบและประเมินผล

1.1.1 ผลการเพิ่มเติมการคัดเลือกตัวบ่งชี้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติมซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลัก 5 ด้าน 84 ตัวบ่งชี้ย่อย

1.1.2 ผลการคัดเลือกตัวบ่งชี้ โดยผู้เชี่ยวชาญได้ตัวบ่งชี้หลัก 5 ด้าน 65 ตัวบ่งชี้ย่อย

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .423 ถึง .718 ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านค่านิยมและมีส่วนร่วม ด้านการตรวจสอบและประเมินผล ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนารูปแบบการคิด องค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้ร้อยละ 67.095

1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครพบว่าตัวบ่งชี้แต่ละตัวมีน้ำหนักเป็นบวกรวมค่าตั้งแต่ .201-.265 มีนัยสำคัญที่สถิติ .01 โมเดลตัวบ่งชี้มีความตรงเชิงโครงสร้างทุกองค์ประกอบ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกรวมค่าตั้งแต่ .437 ถึง .574 มีนัยสำคัญที่สถิติ .01 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านค่านิยมและการมีส่วนร่วม ด้านการตรวจสอบและประเมินผล ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนารูปแบบการคิด น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .437, .474, .480, .480, .517 และ .574 ตามลำดับ มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ นั่นคือ ค่านิยมและการมีส่วนร่วมมีความสำคัญมากที่สุดมีดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ได้ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 150.34 ค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 1.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1,319 ค่า GFI = .995 ค่า AGFI = 0.994 ค่า SRMR = .628 ค่า RMSEA = .000 แสดงว่า โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ทั้งนี้เนื่องจากในมุมมองของ Dewey J. (1990 : unpagged) โรงเรียนคือชุมชนที่ “เพิ่งเริ่มก่อตั้ง” ซึ่งสามารถเติบโตได้ต่อไป Dewey J. มีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นสถาบันสังคมและการศึกษาก็เป็นกระบวนการพื้นฐานฐานของความก้าวหน้าและการปฏิรูปทางสังคมซึ่งแนวคิดนี้เป็นแนวคิดใหม่สำหรับนักการศึกษาก่อให้เกิดความท้าทายต่อประเพณีเดิม ๆ ที่ครูทำงานในห้องทำงานเพียงห้องเดียว Ella Flag Yung นักวิจัยร่วมกับ Dewey J. ได้ขยายแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเป็นชุมชนในสารนิพนธ์เรื่องความแปลกแยก (Isolation in the School) ว่าจำเป็นต้องมีแนวทางปรับปรุงการแยกกันทำงานในแต่ละระดับชั้นซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกคน (Smith P. et al., 2001 : 17-24) และยังคงกล่าวเพิ่มเติมว่า “ยังจำเป็นต้องมีความแตกต่างในความเป็นหนึ่งเดียวมากกว่าที่จะมีการบังคับให้เกิดการผสมผสานระหว่างระดับชั้นและบุคคล” ซึ่งความเป็นชุมชนเกิดขึ้นเพื่อให้มีแนวทางให้แต่ละบุคคลได้มีการเรียนรู้ไม่ใช่เพื่อสอนนักเรียนเพียงอย่างเดียว โดยการนำ 6 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ เหล่านี้มาใช้ในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ ดลนภา วงษ์ศิริ (2556 : ไม่มีเลขหน้า) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และการรับรู้ความสามารถในตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ และด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ตามลำดับ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การรับรู้ความสามารถในตนเองของครูในโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองของครูในโรงเรียน ที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน และด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับ ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557 : 127) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา เป็นงานวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา และศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

สำหรับครูประถมศึกษาในด้านสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ พบว่า การพัฒนาตนเอง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วนการทำงานเป็นทีม หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา จากระดับมากเพิ่มไปอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาในด้านทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 3 ทักษะ พบว่า ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา จากระดับปานกลาง เพิ่มไปอยู่ในระดับมาก ส่วนทักษะชีวิตและอาชีพ หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนทักษะชีวิตและอาชีพ สูงกว่าก่อน การทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก 3) ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิชาคณิตศาสตร์และวิชาวิทยาศาสตร์ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาจึงเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิจัยมีความสอดคล้องในบางส่วนกับแนวความคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์กับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น ของชุลีพร เกลี้ยงสง และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558 : 92) กล่าวว่า (1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานฯ ซึ่งมีอยู่ 5 ด้าน และวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 8 ด้าน (2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานฯ มีจำนวน 8 ด้าน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ฯ มีจำนวน 5 ด้าน และ (3) กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งสอดคล้องกับ เพลินพิณ ทัทมงคล (2556 : ไม่มีเลขหน้า) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารและชุมชน ทางวิชาชีพของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนของครู 2) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร และชุมชนทางวิชาชีพของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนของครู และ 3) ศึกษาคุณลักษณะส่วนตัวของครูและประสิทธิภาพแห่งตนของครูในฐานะที่เป็นตัวแปรปรับ

พฤติกรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหารและชุมชนทางวิชาชีพของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีสามรูปแบบ คือแบบเน้นการเรียนการสอนตามหลักสูตร, แบบเน้นมาตรฐานที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และแบบเน้น ความยืดหยุ่นในการจัดเนื้อหาและกิจกรรม 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารและชุมชนทางวิชาชีพของครูมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครู สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\text{Chi-Square} = 32.73, \text{df} = 25, \text{P-value} = .137, \text{RMSEA} = .025, \text{GFI} = .985, \text{AGFI} = .973, \text{RMR} = .011$) ตัวแปรในตัวแบบอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนแบบเน้นการเรียนการสอนตามหลักสูตร, แบบเน้นมาตรฐานที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และแบบเน้นความยืดหยุ่นในการจัดเนื้อหาและกิจกรรมได้ร้อยละ 74, 51 และ 72 ตามลำดับ และ 3) คุณลักษณะส่วนตัวและประสิทธิภาพแห่งตนของครูเป็นตัวแปรปรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ชุมชนทางวิชาชีพกับการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียน ดังนี้ 3.1) ประสบการณ์ในการสอนสูงกว่า 10 ปี ประสิทธิภาพแห่งตนของครูด้านการผูกใจให้นักเรียนจดจ่อกับการเรียนและด้านกลยุทธ์จัดการเรียนการสอนเป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานที่มีร่วมและการสนทนาเชิงย่อนคิดทบทวนกับการปฏิบัติงานสอนแบบเน้นการสอนตามหลักสูตร 3.2) เพศหญิงและประสิทธิภาพแห่งตนของครูด้านการจัดการกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนเป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานที่มีร่วมกัน, การสนทนาเชิงย่อนคิดทบทวนกับการปฏิบัติงานสอนแบบเน้นมาตรฐานที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 3.3) เพศชายและประสิทธิภาพแห่งตนของครูด้านกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนเป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อถือว่าไว้วางใจผู้บริหารกับการปฏิบัติงานสอนแบบเน้นความยืดหยุ่นในการจัดเนื้อหาและกิจกรรม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิเชฐ เกษวงษ์ (2556 : ไม่มีเลขหน้า) ที่ศึกษาเรื่องการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 กล่าวคือการดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอนคือ 1) สร้างแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความตรงตามหลักวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าดัชนีและความสอดคล้อง 2) ศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความเหมาะสมของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และ 3) การศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาศึกษาจากประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำนวน 67 คนเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความเป็นไปได้ของแนวทางการสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่าแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจเช่นส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) จัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกันเช่นนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเช่นส่งเสริมให้มีการใช้วิธีเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วมเช่นกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและ 5) สนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงานเช่นส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันของครู โดยแนวทางทั้ง 5 ด้านมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทุกรายการ

2. แนวทางส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน พบว่า ตัวบ่งชี้ในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมี 6 องค์ประกอบ จำนวน 53 ตัวบ่งชี้ นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ จำนวน 43 ข้อ ซึ่งแนวทางการส่งเสริมเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปวางแผนในการขับเคลื่อนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูผู้สอนผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและส่งเสริมตามองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยนำตัวบ่งชี้และแนวทางการส่งเสริมทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการตรวจสอบและประเมินผล ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนารูปแบบการคิด มาพิจารณาวางแผน มีการประสานงานเพื่อได้แนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้ครูเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1.2 จากผลการวิจัยองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ องค์ประกอบค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูจะประสบผลสำเร็จนั้นผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตัวครูเองจะต้องมีจุดมุ่งหมาย หรือวิสัยทัศน์และสร้างเจตคติที่ดีต่อจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยมีการสื่อสาร หาข้อสรุปร่วมกันอย่างเปิดเผย ภายใต้บรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่ม การสร้างแรงบันดาลใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน

1.3 การนำตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ได้ไปใช้นั้นควรพิจารณากลุ่มเป้าหมายในเรื่องบริบทที่แตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่นด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ได้ ควรมีโครงการ หรือ กิจกรรมที่ตอบสนองต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2.2 จากตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ได้ ควรมีการพัฒนาคู่มือ เพื่อใช้ในการพัฒนาครูให้มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2.3 จากตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ได้ ควรพัฒนาเครื่องมือ เพื่อวัดความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมล สุดประเสริฐ. (2543) . การแนะแนวเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. วารสารแนะแนว, 30 (161) , 25-30.
- กมลลักษณ์ สำราญสุข. (2555) . การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครพนม.
- กฤษณ์คำผา ชำนาญ. (2552) . การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิ่งแก้ว ศรีสาสิกุลรัตน์. (2551) . ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา. การศึกษาอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545) . 3 ภารกิจของนักบริหาร การศึกษา ผู้นำการเปลี่ยนแปลง. การศึกษาวันนี้, 2 (127 (51)) , 28.
- จรรยาพร วิวัฒน์บวรกุล. (2559) . แนวทางการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาดเดียว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ช่อฟ้า สุประดิษฐ์ ณ อยุธยา. (2541) . . องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงคืออย่างไร. กองทุนส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 8 (80) , 23-25.
- ชุลีพร เกลี้ยงสง, & ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่, 5(1), 86-98.
- ณัฐธิดา โยธา. (2559) . การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องการอ่านตามแนวทางการประเมินผล PISA. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณิชชารัตน์ เนาวรัตน์. (2552) . ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดลนภา วงษ์ศิริ. (2556) . ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครู ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- เดชน์ เทียมรัตน์, & กานต์สุดา มาฆะศิริานนท์. (2545) . วินัยสำหรับชุมชนแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: อีระป้อมวรรณกรรม.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2558) . *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2543) . องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 1 (4) , 14–18.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549) . . จากองค์การแห่งการเรียนรู้สู่องค์การเปี่ยมสุข. กรุงเทพฯ: ประชาสัมพันธ์สยาม.
- ธเนศ ขำเกิด. (2541) . องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการ, 1 (9) , 28–31.
- ฉมลวรรณ พงษ์สถิต. (2550) . *การศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2560) . Professional Learning Community (PLC) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. กรุงเทพฯ . Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=gQ130aNuarE>
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542) . *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL)* . สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย, & สุวิมล ว่องวานิช. (2541) . การวิเคราะห์การจัดอันดับของมหาวิทยาลัยของประเทศในเอเชีย. กรุงเทพฯ: เซเวน พรินต์ติ้งกรุ๊ป.
- นภัทร์ เจริญสาย. (2552) . การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นัตยา หล้าทูนธีรกุล. (2560) . *เอกสารประกอบการอบรม PLC : Professional Learning Community กับการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ยุค Thailand 4.0.*
- เนตรนภา โฉมบุตร. (2557) . *แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอห้วยไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545) . การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญศิริ อนันตเศรษฐ์. (2541) . เราจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร. ภาษาปริทัศน์, 17, 33–38.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2548) . วัฒนธรรมองค์กร สร้างมาตรฐานการบริหารงาน. For Quality, 11 (88) , 31–35.

- ปรีชา กองจินดา. (2549) . *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปองทิพย์ เทพอารี. (2557) . *การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริฉัตร ตั้งชนะนนท์. (2548) . *องค์การอัจฉริยะขององค์กรแห่งการเรียนรู้*. *กรมวิทยาศาสตร์บริการ*, 53 (167) , 26 – 31.
- พรรณวดี ศิริวัฒนารักษ์. (2558) . *แนวทางการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของครูเพื่อตอบสนองหลักสูตรสถานศึกษาบูรณาการอาเซียน* *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านเวียงพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3*. *การศึกษาอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*.
- พิเชษฐ เกษวงษ์. (2556) . *การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. *ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*.
- พูนทรัพย์ โยธา. (2554) . *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2*. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*.
- เพลินพิณ ทัพมงคล. (2556) . *พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารและชุมชนทางวิชาชีพของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียนของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- ภาวิณี พุ่งไธสง. (2560) . *การศึกษาและพัฒนาแบบวัดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา*. *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร. (2548) . *องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้*. *For Quality*, 11 (88) , 43–47.
- มยุรี จารุปาน. (2532) . *บทนำ*. *วารสารแห่งชาติ*, 23 (6) , 2.
- รวคนธ์ ศรีโชติ. (2543) . *ก่อนจะก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) องค์กรควรมีทรัพยากรบุคคลอย่างไร*. *วารสารการบริหารคน*, 21 (3) , 33–35.
- วรรณิ์ แกมเกต. (2540) . *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม*. *จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- วัลลภ คำพาย. (2547) . *การเรียนรู้*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 30, 27–36.

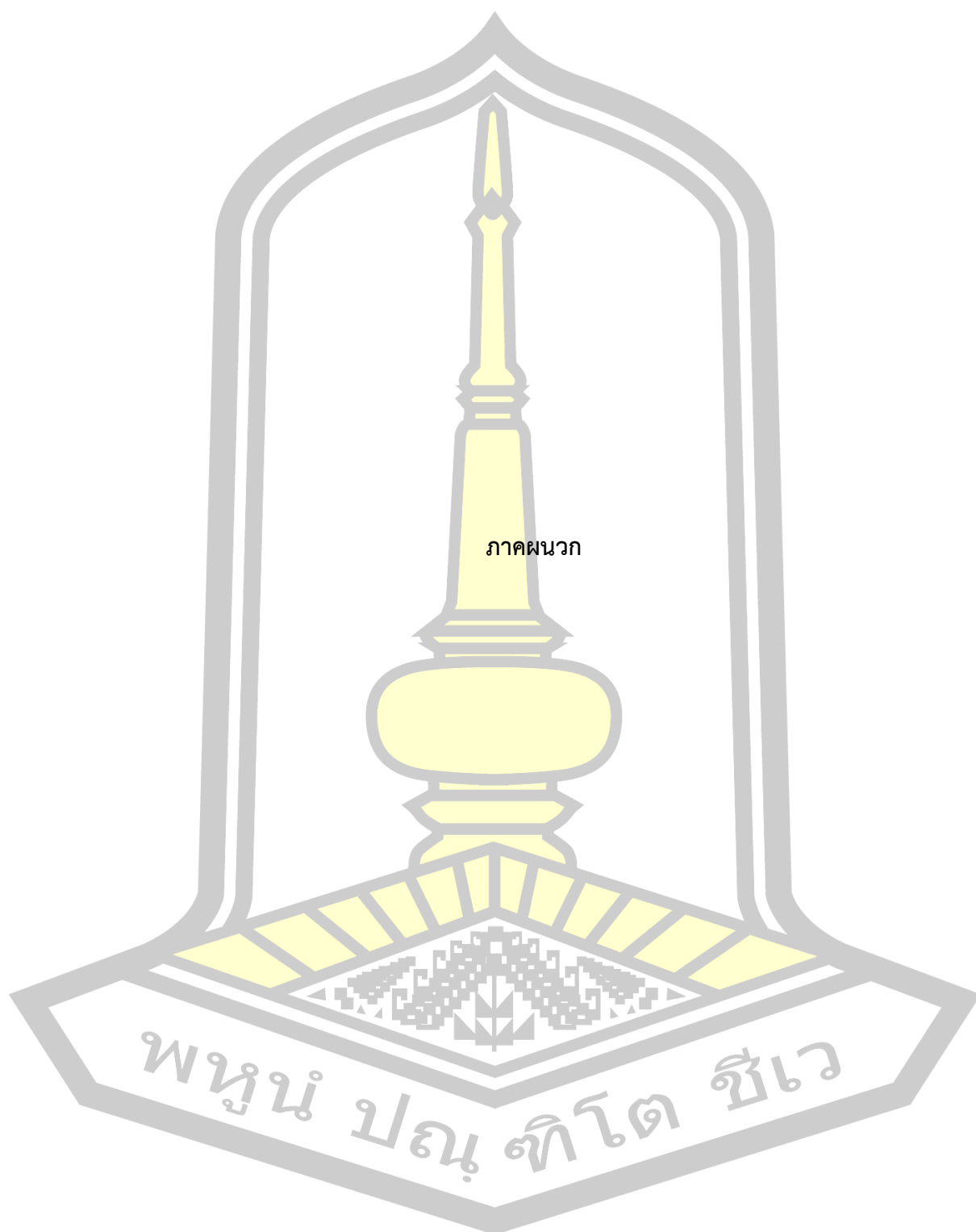
- วิจารณ์ พานิช. (2555) . *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548) . . ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลาวรรณ ปิยะวงศ์. (2558) . แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการแห่งเรียนรู้ในโรงเรียนเชิงรายปัญญาคุณ. การศึกษาอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศนิษฐา อมรพรหมภักดี. (2551) . *การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ส.วาสนา ประवालพุกษ์. (n.d.) . คำบรรยายวิชาวิเคราะห์องค์ประกอบ. กรุงเทพฯ: มิตรสยามการพิมพ์.
- สมคิด ชุมชุมพร. (2549) . *การศึกษาส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2547) . การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis : FA) . วารสารการวัดผลการศึกษา, 4 (8) , 15–21.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2552) . *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2555) . *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาสารคาม.
- สมพงษ์ ลาสอน. (2551) . *การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สาโรจน์ แก้วอรุณ. (2552) . *รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

- สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2530) . สารสนเทศเพื่อการวางแผนและการพัฒนา การศึกษาดัชนีและข้อมูลพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ฟีนีพับลิชชิง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552) . *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)* . กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุพิชชา นรินทรธ. (2550) . *การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งกร เรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- สุภมาศ อังศุโชติ. (2552) . *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้การใช้โปรแกรม LISREL.* กรุงเทพฯ: เจริญดีมีนคองการพิมพ์.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2538) . เทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์กับองค์กรแห่ง การเรียนรู้. *สุทธิปริทัศน์*, 9 (27) , 20–26.
- เอมอร จังศิริพรกรณ์. (2541) . *การพัฒนาตัวบ่งชี้สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของครอบครัว นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- โอบาส วุฒิเศลา. (2550) . *การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- Astuto, T. A., Clark, D. L., Read, A. M., McGree, K., & Fernandez, L. (1993) . *Challenges to dominant assumptions controlling educational reform.* MA: Regional Laboratory for the Educational Improvement of the Northeast and Islands.
- Baccellieri, P. (2010) . *Professional learning communities : Using data in decision making to improve student learning.* n.p.: Shell educational Publishing.
- Beebe, L. P. (2013) . *A Model of Teacher Retention: The Interrelationships of Job Satisfaction, Professional Learning, and Collective Efficacy.* A Dissertation Presented to the Graduate Faculty of the University of Louisiana Lafayette.
- Bessie E. B. (2012) . *An Exploration of Principal Perceptions of a Professional Learning Community at the Elementary School Level.* A Dissertation Submitted to the College of Education at Aurora University.
- Boyd, V., & Hord. S.M. (1994) . *Principals and the New Paradigm : School as Learning Communities.* New Orleans: n.p.

- Bradley B. (2013) . *Using Social Media and Professional Learning Communities as Tools for Novice Teacher*. the Graduate Supervisory Committee Arizona State University.
- Carrmicheal, L. (1982) . Leaders as Learner. *A Possible Dream. Educational Leadership, 40 (1) , 58–59.*
- Danielle S.R. (2011) . *The Relationship of Teachers’ Perceptions of Collective Efficacy and Perceptions of Professional Learning Communities*. A Dissertation Submitted to the Gardner-Webb University School of Education.
- Darling-Hammond, L., & McLaughlin, M. W. (1995) . Policies that support professional development in an era of reform. *Phi Delta Kappan, 76 (8) , 597–604.*
- Dewey, J. (1990) . *The school and society and The child and the curriculum*. Chicag: The University of Chicago Press.
- DuFour, R. (2004) . What is a" professional learning community. *Educational Leadership, 61 (8) , 6–11.*
- DuFour, R., Eakey, R., & Many, T. (2006) . *Learning by Doing A Handbook for Professional Learning Communities at Work*. Bloomington. IN: Solution Tree Press.
- Fullan, M. (2007) . Change the Terms for Teacher Learning. *Journal of Staff Development, 28 (3) , 35–36.*
- Gamson, Z. (1994) . Collaborative Learning Comes of age. *Change, 26 (5) , 44–49.*
- Graham, S., & Harris, K. R. (1989) . Components analysis of cognitive strategy instruction: Effects on learning disabled students’ compositions and self-efficacy. . . *Journal of Educational Psychology, 81 (3) , 353.*
- Hord, S. M., & Sommers, W. A. (Eds.) . (2008) . . *Leading professional learning communities: Voices from research and practice*. n.p : Corwin Press.
- Isaacson, N., & Bamberg, J. (1992) . Can School Become Learning Organization. *Educational Leadership, 50 (3) , 42–44.*
- Jalongo, M. R. (1991) . *Creating Learning Communities : The Role of the Teacher in theTwenty-First Century*. Bloomington: National Educational Service.
- Johnstone, J. N. (1981) . *Indicators of Education Systems*. Gokhale : Institute of Politics and Econormic.

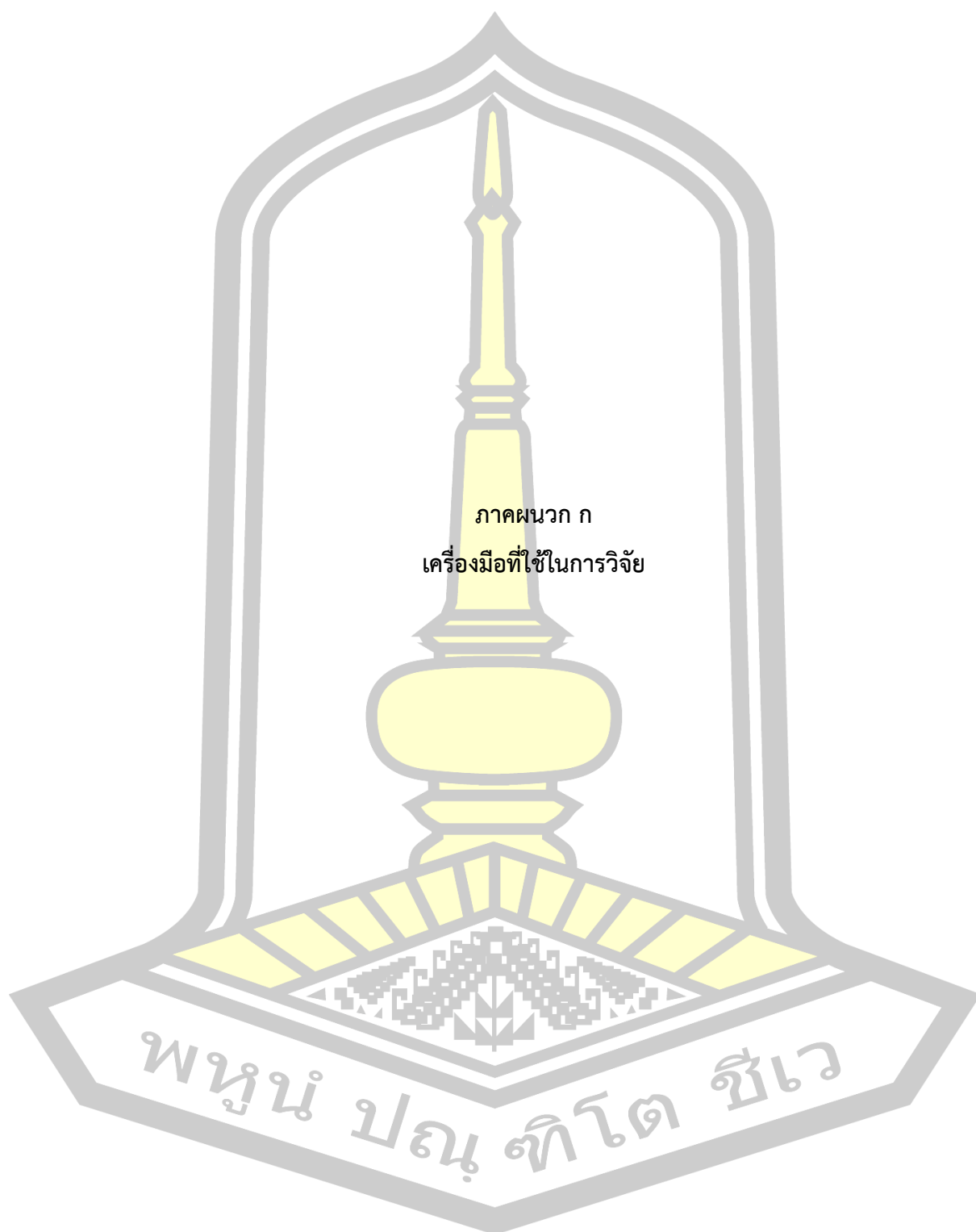
- Kaiser, W. J., & Pottie, G. J. (2000) . Wireless integrated network sensors. *Communications of the ACM*, 43 (5) , 51–58.
- Kleine-Kracht, P. A. (1993) . The Principal in Community of Learning. *Journal of School Leadership*, 3 (4) , 391–399.
- Kofman, F., Senge, P., Kanter, R. M., Handy, C., Chawla, S., & Renesch, J. (1995) . *Learning organizations: developing cultures for tomorrow's workplace*. New York: The Free Press.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999) . Do school councils matter. *Educational Policy*, 13 (4) , 467–493.
- Louis, K. S., & Kruse, S. D. (1995) . *Professional and Community : Perspectives on Reforming Urban School*. CA: Corwin Press.
- Margot H. (2013) . *An Examination of the Relationship between Professional Learning Community Variables and Teacher Self-Efficacy*. A Dissertation Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy at the University of Windsor.
- Marquardt, M. (1996) . *Building the learning organization : A systems approach to quantum improvement and global success*. USA.: McGraw-Hill.
- Maruyama, G. (1998) . *Basics of Structural Equation Modeling*. CA: Sage.
- Michael, S. (2014) . *A Qualitative Case Study : The Effect a Professional Learning Community for School Leaders has Upon Perceptions of School Leadership*. Dissertation Proposal North central University Graduate Faculty of the School of Education in Partial Fulfillment of the Prescott Valley, Arizona.
- Newmann, F. M., & Wehlage, G. G. (1995) . *Successful School Restructuring*. : Center on Organization and Restructuring of Schools, School of Education, University of Wisconsin-Madison.
- Parker, J. (2003) . Reconceptualising the curriculum: From commodification to transformation. *Teaching in Higher Education*, 8.4, 529–543.

- Ronni T. M. (2011) . *Impact of participation in a professional learning community on the professional life of a teacher*. BA, Dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of education of Fordham university New York.
- Ryan H. (2014) . *Professional learning communities, Teachers' Efficacy beliefs, and their effects on job satisfaction*. A thesis Graduate Studies of Texas A&M University-Commerce.
- Segun C. E. (2012) . *The power of professional community : Examining the relationship between school conditionals and the presence of professional community*. Professor Emeritus Willis Hawley Department of Teaching, Learning, Policy and Leadership.
- Senge P. (1990) . *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency/Doubleday.
- Sergiovanni, T. (2000) . *The lifeworld of leadership: Creating culture, community, and personal meaning in our schools*. San Francisco: Jossey Bass.
- Smith, P.(2001) . Overview of the sampling design and statistical methods used in the National Immunization Survey. *Am J Prev Med*, 20 (4S) , 17–24.
- Steven D.S. (2011) . *A study of the relationship between teacher efficacy and professional learning communities in an urban high school*. A Dissertation Presented to the Faculty of the College of Education University of Houston.
- Susan F. M. (2011) . .) . *An analysis of the element of the professional learning communities institute and its relationship to the sources of collective efficacy*. Professor Carol Parham Department of Education Leadership, Higher Education and International Education.
- Watts, G. D., & Castle, S. (1993) . The Time Dilemma in School Restructuring. *Phi Delta Kappan*, 75 (3) , 306–310.



ภาคผนวก

พหุ ประจันต์ ชัยเว



แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....สกุล.....
 ตำแหน่ง.....
 สถานที่ทำงาน.....
 หมายเลขโทรศัพท์.....โทรสาร.....
 E-mail address.....
 ระดับการศึกษาสูงสุด.....
 ประสบการณ์ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน.....ปี
 วันที่ให้สัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....น.
 สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

ส่วนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ในการพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนใน
 บทบาทครูผู้สอนที่ทำการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ท่านคิดว่าองค์ประกอบที่มีเหมาะสมหรือไม่
 อย่างไร และควรปรับเพิ่มหรือลดในองค์ประกอบใด

1.1 ด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม

1. การใช้ประชามติ หรือการลงประชามติ (Referendums)
2. มีการประชุมร่วมกัน
3. ให้การสนับสนุนคณะทำงานหรือกลุ่มทำงาน
4. การวิพากษ์ วิจารณ์ วินิจฉัย อย่างกว้างขวาง
5. การสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน
6. การแสดงความคิดเห็นบอกเล่าเรื่องราวจุดมุ่งหมายที่ต้องการ
7. การสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการคิดสร้างสรรค์วิสัยทัศน์
8. พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วม
9. สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพัน
10. สื่อสารกันอย่างเปิดเผย

11. การวางแผนการทำงานร่วมกัน

1.2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

1. การฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะเพื่อเป็นการสร้างทีม
2. การสร้างกฎระเบียบวินัย
3. การใช้ทักษะการติดต่อสื่อสารให้เป็นไปในทางเดียวกัน
4. ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในองค์กรร่วมกัน
5. มีการคิดและแสดงออกในรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ
6. การบริหารความขัดแย้งให้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถ
7. การสนทนาและการอภิปราย
8. การเรียนรู้จากสภาพที่เป็นจริง
9. การเรียนรู้วิธีปฏิบัติ
10. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
11. การยอมรับและเคารพความคิดเห็นของสมาชิก
12. ใช้การเสวนา (Dialogue)
13. ใช้การอภิปราย (Discussion)
14. ใช้เทคนิคของการบริหารงานเป็นทีม (Team Management)
15. ใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ (Business Project Management)
16. ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning)
17. มีความไว้วางใจกัน
18. เปิดใจ ไม่มีความลับต่อกัน
19. สามารถเผชิญปัญหาาร่วมกันได้ ไม่กล่าวโทษกัน
20. มีการวางเป้าหมายร่วมกัน และปฏิบัติงานร่วมกัน
21. มีการวางแผนร่วมกัน

22. รู้จักควบคุมอารมณ์

1.3 ด้านการพัฒนาารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ

1. การทุ่มเทความเอาใจใส่
2. การใช้กลยุทธ์สำรวจ สอบถาม พุดคุย ทดสอบ และตรวจสอบ
3. การพัฒนารูปแบบวิธีความคิดใช้ร่วมกับความคิดอย่างเป็นระบบ
4. กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์
5. นำเอาความคิดสู่การปฏิบัติจริง
6. ปลุกฝังการคิดวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพจริง
7. ระดมความคิด
8. ฝึกทักษะการสรุปผล
9. เสริมสร้างความเชื่อมั่น
10. ปฏิบัติตามความเชื่อที่ได้ศึกษา
11. การวางแผนเพื่อการทำงาน
12. ความมุ่งมั่นและความพยายาม
13. หลักการและระบบที่แสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพ
14. การสร้างความรู้ความเข้าใจ
15. การให้คำปรึกษา
16. การให้อิสระในการคิด
17. การวินิจฉัยปัญหา

พจนานุกรมศัพท์โต ชิว

1.4 ด้านการสนับสนุน และ การให้รางวัล

1. การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาที่ใกล้เคียงกันให้แก่ครู
2. การส่งเสริมให้คณะครูได้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือกัน
3. การส่งเสริมให้คณะครูมีอิสระในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มากขึ้น
4. การพัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล
5. การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
6. ให้ความไว้วางใจให้เกียรติและให้การยอมรับนับถือต่อครู
7. ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งของครู
8. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ
9. มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ
10. กระตุ้นส่งเสริมให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
11. พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม
12. กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน
13. ให้ผลตอบแทนกับผู้ที่สร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม

1.5 ด้านการตรวจสอบและประเมินผล

1. การนิเทศ กำกับติดตามผลการดำเนินงาน
2. การแจ้งความก้าวหน้าให้สมาชิกในทีมทราบ
3. การทบทวนผลการปฏิบัติงาน
4. การเฝ้าติดตามและแก้ไขข้อจำกัดการเรียนรู้ขององค์กร
5. การประเมินผล

พจนานุกรมศัพท์ โศก วิชา

2. ท่านคิดว่าในองค์ประกอบแต่ละด้านควรมีลักษณะหรือต้องดำเนินการอย่างไร จึงจะเป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน

1.1 ด้านค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม.....

.....

.....

.....

.....

1.3 ด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ.....

.....

.....

.....

.....

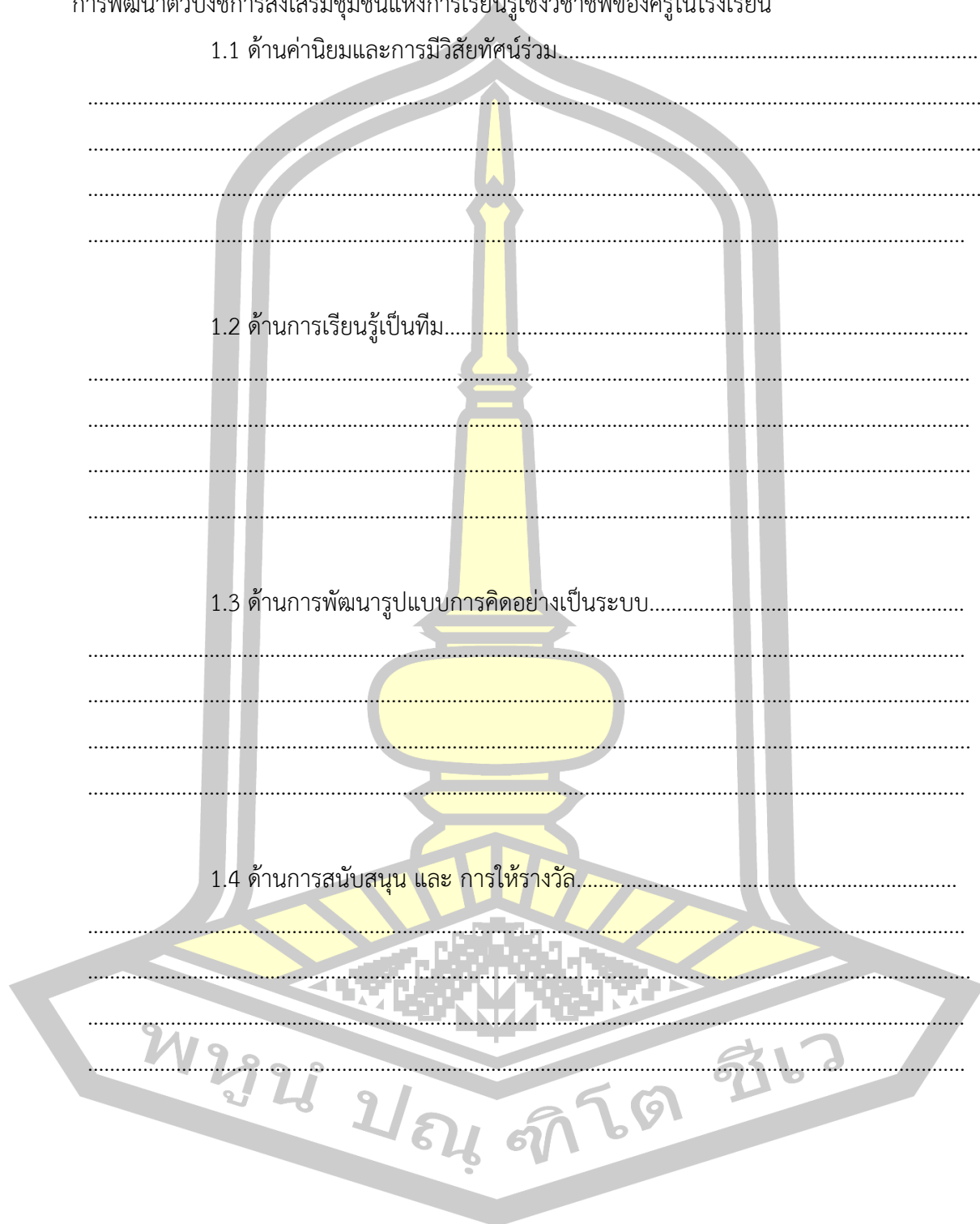
1.4 ด้านการสนับสนุน และการให้รางวัล.....

.....

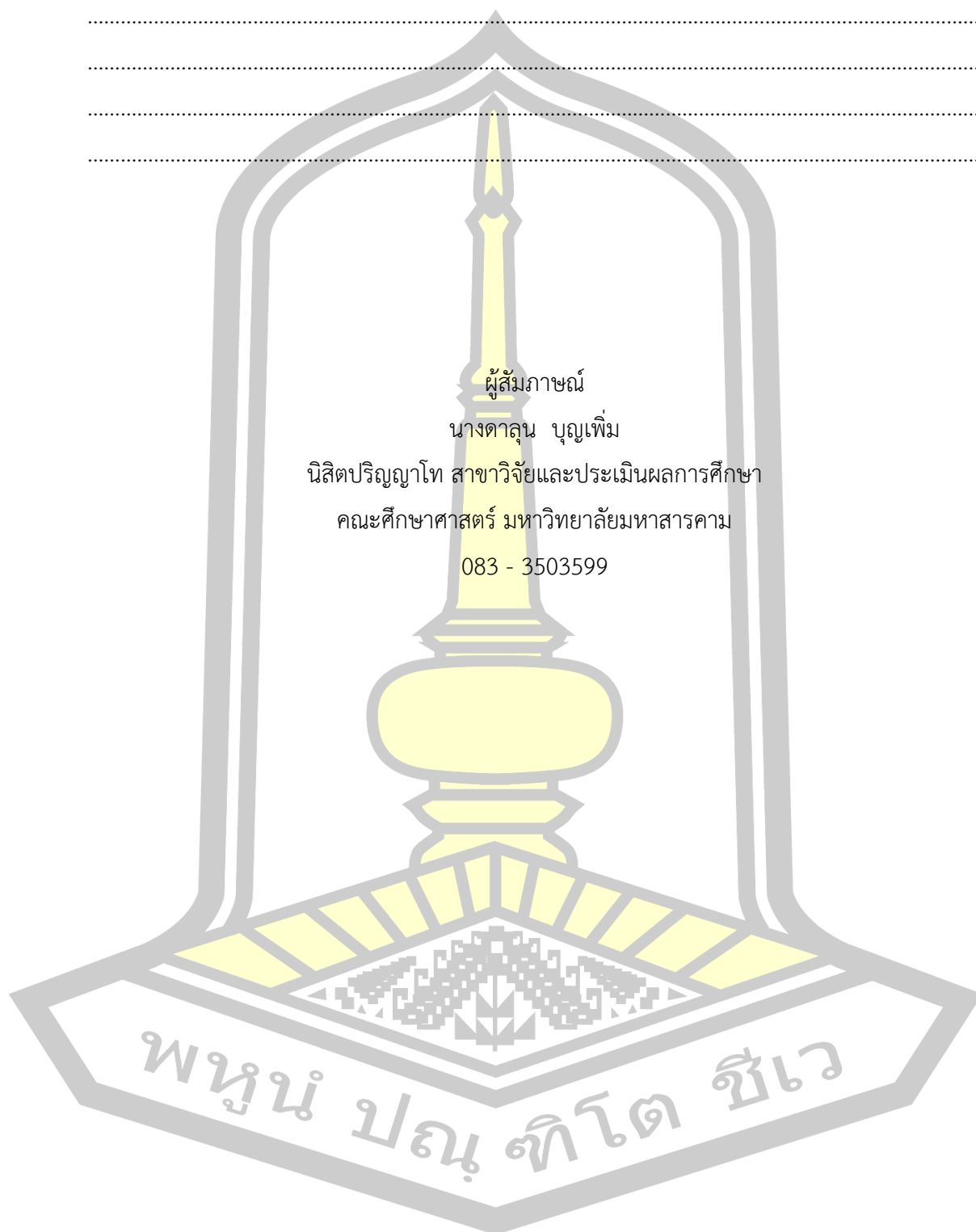
.....

.....

.....



1.5 ด้านการตรวจสอบ และประเมินผล.....



แบบสอบถามการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 5 องค์ประกอบ 66 ตัวบ่งชี้

3. ความคิดเห็นของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่าต่องานวิจัยนี้ ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

นางดาจัน บุญเพิ่ม

นิสิตปริญญาโท สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

083 – 3503599

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ประสบการณ์ในการสอน.....ปี
2. วิชาเอก.....
3. จำนวนวิชาที่สอน/เทอม.....วิชา
4. จำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์.....ชั่วโมง
5. งานพิเศษ/งานอื่น ๆ

<input type="checkbox"/> การบริหารงานวิชาการ	<input type="checkbox"/> การบริหารงานงบประมาณ
<input type="checkbox"/> การบริหารงานบุคคล	<input type="checkbox"/> การบริหารงานทั่วไป
<input type="checkbox"/> ไม่มี	<input type="checkbox"/> งานอื่น ๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 ถ้ามการพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 5 องค์กรประกอบ 65 ตัวบ่งชี้

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ระดับความเป็นจริงให้ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการส่งเสริมค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม					
1.	ผู้อำนวยการโรงเรียนของข้าพเจ้ามีการขอความคิดเห็นจากครูก่อนร่วมกันตัดสินใจกำหนดนโยบาย					
2.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการประชุมเพื่อหารือด้านวิชาการทุกภาคเรียน					
3.	ผู้อำนวยการโรงเรียนของข้าพเจ้ามีการสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นกลุ่ม					
4.	ข้าพเจ้า ยอมรับฟังคำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน					
5.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการประชุมเพื่อวางแผนร่วมกันก่อนเปิดภาคเรียน					

ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการส่งเสริมค่านิยมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม						
6.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
7.	โรงเรียนของข้าพเจ้าประกาศใช้หลักสูตรโดยความเห็นชอบของคณะครู					
8.	ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าหลักสูตรของโรงเรียนทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย					
9.	คณะครูในโรงเรียนของข้าพเจ้ามีการพูดคุยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้กันอย่างเปิดเผย					
10.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการประชุมเพื่อวางแผนก่อนการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการ					
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม						
1.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีประกาศ หรือคำสั่งแต่งตั้งเพื่อมอบหมายงานก่อนลงมือทำกิจกรรม/โครงการ					
2.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีระเบียบว่าด้วยการวัดผลประเมินผลการศึกษาชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
3.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการสื่อสารผ่านโซเชียลมีเดียต่าง ๆ (กลุ่มไลน์/เฟซบุ๊ค ฯลฯ)					
4.	ข้าพเจ้ามีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบร่วมกับครูท่านอื่นในโรงเรียน					
5.	ข้าพเจ้าเรียนรู้วิธีการคิดและแสดงออกในรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ					
6.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการบริหารความขัดแย้งให้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ครูแต่ละคน					
7.	ข้าพเจ้าเรียนรู้จากการแสดงความคิดเห็น/การอภิปรายในที่ประชุมครู					
8.	ข้าพเจ้าเรียนรู้การปฏิบัติงานจากสภาพที่เป็นจริง					
9.	ข้าพเจ้าเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากครูในโรงเรียน					

ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม						
10.	คณะครูในโรงเรียนของข้าพเจ้ามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้					
11.	ข้าพเจ้ายอมรับและเคารพความคิดเห็นของครูท่านอื่นในด้านการจัดการเรียนรู้					
12.	ข้าพเจ้ามีการปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้					
13.	คณะครูในโรงเรียนของข้าพเจ้ามีการอภิปรายในที่ประชุมเพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้					
14.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามอบหมายงานในรูปแบบคณะกรรมการ					
15.	โรงเรียนของข้าพเจ้าดำเนินกิจกรรม/โครงการโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่คุ้มค่า					
ด้านการสนับสนุน และการให้รางวัล						
16.	ข้าพเจ้ามีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง					
17.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าครูท่านอื่นจะแนะนำข้าพเจ้าได้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้					
18.	ข้าพเจ้าตอบคำถามหรือให้คำแนะนำเพื่อนครูตามความเป็นจริง					
19.	ข้าพเจ้า ไม่กล่าวโทษเพื่อนครูด้วยกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน					
ด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ						
1.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีระบบประกันคุณภาพภายใน					
2.	ผู้บริหารโรงเรียนข้าพเจ้าส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีรูปแบบวิธีคิดที่เป็นระบบ					
3.	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้ามีการส่งเสริมให้ครูคิดอย่างสร้างสรรค์					

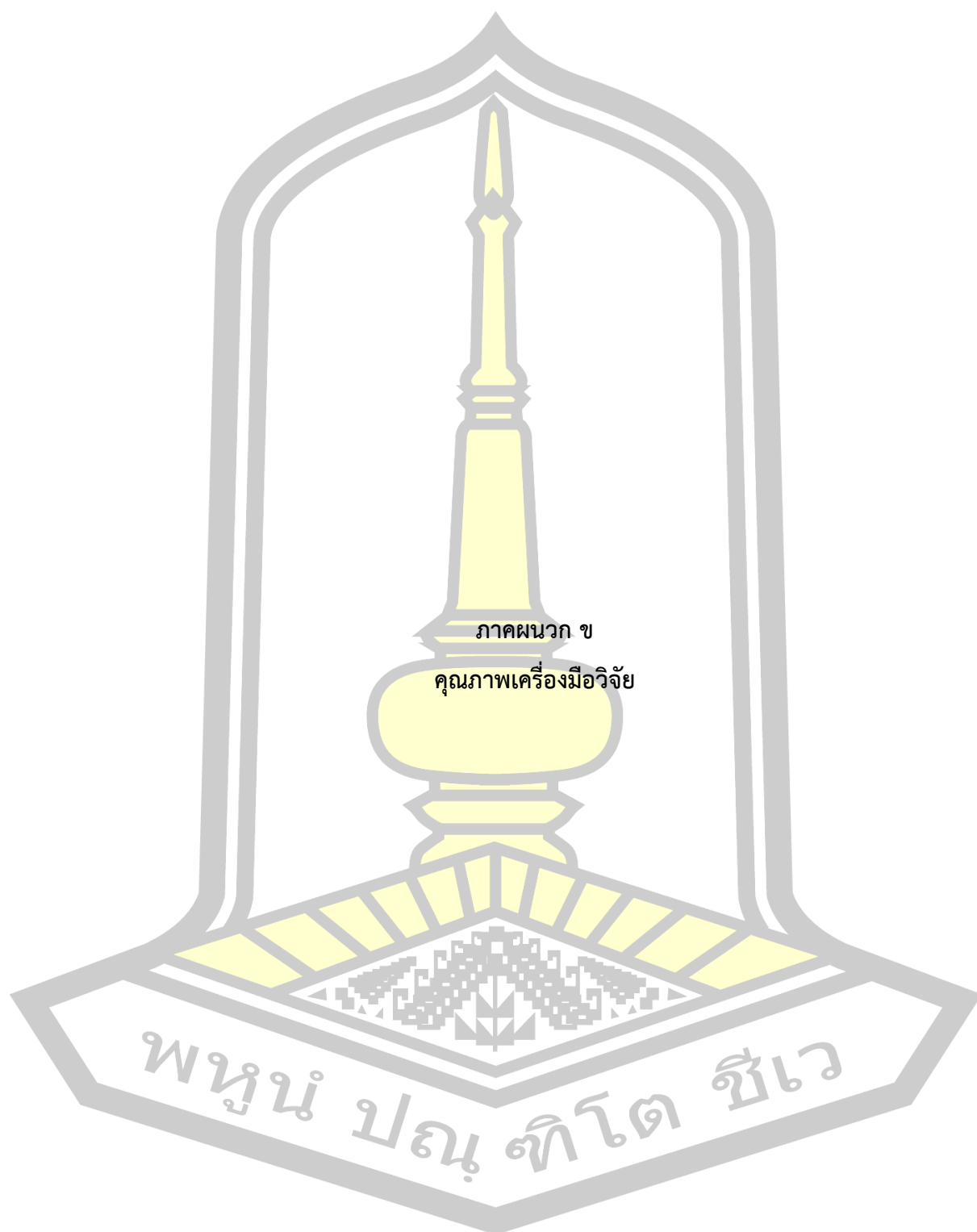
ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการพัฒนารูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ						
4.	ข้าพเจ้ามีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้					
5.	โรงเรียนของข้าพเจ้าปลูกฝังให้ครูคิดวิเคราะห์จากข้อมูลตามสภาพจริง					
6.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการระดมความคิดในการกำหนดเป้าหมาย และ ทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน					
7.	โรงเรียนของข้าพเจ้าเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้ครูในด้านการจัดการเรียนรู้					
8.	ข้าพเจ้าศึกษาหาความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
9.	ข้าพเจ้าจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
10.	ข้าพเจ้าสามารถจัดการเรียนรู้ได้บรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้					
11.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูในด้านการจัดการเรียนรู้					
12.	โรงเรียนของข้าพเจ้าให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
ด้านการสนับสนุน และ การให้รางวัล						
1.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาที่เพียงพอให้แก่ครูเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้					
2.	โรงเรียนของข้าพเจ้าการส่งเสริมให้คณะครูได้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือกัน					
3.	โรงเรียนของข้าพเจ้าส่งเสริมให้คณะครูมีอิสระในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ					
4.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการพัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล					

ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการสนับสนุน และการให้รางวัล						
5.	โรงเรียนของข้าพเจ้ากำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา					
6.	ข้าพเจ้าให้ความไว้วางใจให้เกียรติและให้การยอมรับนับถือต่อเพื่อนครู					
7.	ผู้อำนวยการโรงเรียนของข้าพเจ้าส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งของครู					
8.	โรงเรียนของข้าพเจ้าจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ					
9.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ					
10.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการกระตุ้นส่งเสริมให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ					
11.	โรงเรียนของข้าพเจ้าพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม					
12.	โรงเรียนของข้าพเจ้ากระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน					
13.	โรงเรียนของข้าพเจ้าให้ขวัญและกำลังใจกับผู้ที่สร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม					
ด้านการตรวจสอบ และประเมินผล						
1.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการนิเทศ กำกับติดตามผลการจัดการเรียนรู้จากบุคคลภายนอก					
2.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการแจ้งความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้ให้คณะครูทราบทุกภาคเรียน					
3.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการทบทวนผลการจัดการเรียนรู้ของครูทุกภาคเรียน					

ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการตรวจสอบ และประเมินผล						
4.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการเฝ้าติดตามและช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้					
5.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการสรุปผลการจัดการเรียนรู้ทุกภาคเรียน					
6.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการนิเทศ กำกับติดตามผลการจัดการเรียนรู้โดยผู้ที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียน					
7.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการแจ้งความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้ให้คณะครูทราบทันที					
8.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ทุกปีการศึกษา					
9.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการสำรวจ ตรวจสอบ การจัดการเรียนการสอนของครู					
10.	ข้าพเจ้ามีการวินิจฉัยปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้					
11.	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการรายงานผลการพัฒนาตนเองเมื่อสิ้นปีการศึกษา					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....



ตาราง 28 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามการพัฒนาตัวบ่งชี้ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครู

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	IOC	สรุปผล	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ตัวบ่งชี้
ด้านที่ 1 ค่านิยมและ การมีวิสัยทัศน์ รวม	1	1.00	สอดคล้อง	0.607	1
	2	1.00	สอดคล้อง	0.743	2
	3	1.00	สอดคล้อง	0.495	3
	4	1.00	สอดคล้อง	0.594	4
	5	1.00	สอดคล้อง	0.588	5
	6	1.00	สอดคล้อง	0.476	6
	7	1.00	สอดคล้อง	0.436	7
	8	1.00	สอดคล้อง	0.708	8
	9	1.00	สอดคล้อง	0.440	9
	10	1.00	สอดคล้อง	0.547	10
ด้านที่ 2 การ เรียนรู้เป็นทีม	1	1.00	สอดคล้อง	0.676	1
	2	1.00	สอดคล้อง	0.568	2
	3	1.00	สอดคล้อง	0.713	3
	4	.60	สอดคล้อง	0.621	4
	5	1.00	สอดคล้อง	0.731	5
	6	1.00	สอดคล้อง	0.586	6
	7	1.00	สอดคล้อง	0.528	7
	8	.75	สอดคล้อง	0.677	8
	9	1.00	สอดคล้อง	0.728	9
	10	1.00	สอดคล้อง	0.722	10
	11	1.00	สอดคล้อง	0.629	11
	12	1.00	สอดคล้อง	0.718	12
	13	1.00	สอดคล้อง	0.710	13
	14	1.00	สอดคล้อง	0.638	14

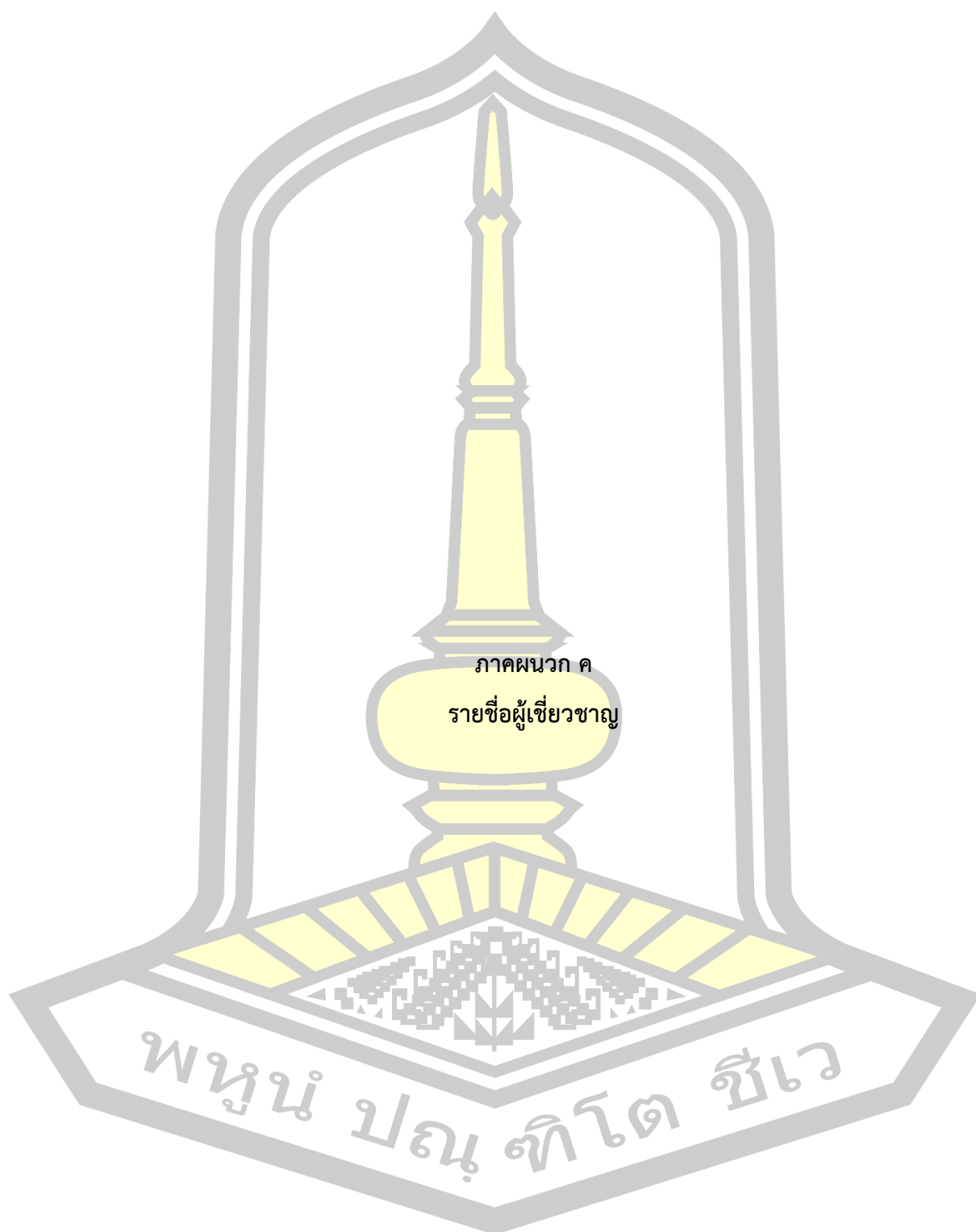
ตาราง 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	IOC	สรุปผล	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ตัวบ่งชี้
ด้านที่ 2 การเรียนรู้เป็นทีม	15	1.00	สอดคล้อง	0.681	15
	16	1.00	สอดคล้อง	0.541	16
	17	1.00	สอดคล้อง	0.326	17
	18	1.00	สอดคล้อง	0.492	18
	19	.75	สอดคล้อง	0.675	19
ด้านที่ 3 การพัฒนารูปแบบการคิด	1	1.00	สอดคล้อง	0.668	1
	2	1.00	สอดคล้อง	0.581	2
	3	1.00	สอดคล้อง	0.504	3
	4	1.00	สอดคล้อง	0.684	4
	5	1.00	สอดคล้อง	0.827	5
	6	1.00	สอดคล้อง	0.455	6
	7	1.00	สอดคล้อง	0.733	7
	8	1.00	สอดคล้อง	0.550	8
	9	1.00	สอดคล้อง	0.440	9
	10	1.00	สอดคล้อง	0.539	10
	11	1.00	สอดคล้อง	0.426	11
	12	1.00	สอดคล้อง	0.555	12
ด้านที่ 4 การสนับสนุนและให้รางวัล	1	1.00	สอดคล้อง	0.477	1
	2	1.00	สอดคล้อง	0.732	2
	3	1.00	สอดคล้อง	0.645	3
	4	1.00	สอดคล้อง	0.661	4
	5	.75	สอดคล้อง	0.717	5
	6	1.00	สอดคล้อง	0.792	6
	7	1.00	สอดคล้อง	0.738	7
	8	1.00	สอดคล้อง	0.632	8
	9	1.00	สอดคล้อง	0.701	9

ตาราง 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	IOC	สรุปผล	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ตัวบ่งชี้
ด้านที่ 4 การ สนับสนุนและ ให้รางวัล	10	1.00	สอดคล้อง	0.714	10
	11	1.00	สอดคล้อง	0.722	11
	12	1.00	สอดคล้อง	0.713	12
	13	1.00	สอดคล้อง	0.738	13
ด้านที่ 5 การ ตรวจสอบและ ประเมินผล	1	1.00	สอดคล้อง	0.697	1
	2	1.00	สอดคล้อง	0.712	2
	3	1.00	สอดคล้อง	0.787	3
	4	1.00	สอดคล้อง	0.537	4
	5	1.00	สอดคล้อง	0.837	5
	6	1.00	สอดคล้อง	0.711	6
	7	1.00	สอดคล้อง	0.745	7
	8	1.00	สอดคล้อง	0.566	8
	9	1.00	สอดคล้อง	0.697	9
	10	1.00	สอดคล้อง	0.810	10
	11	1.00	สอดคล้อง	0.674	11
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98					



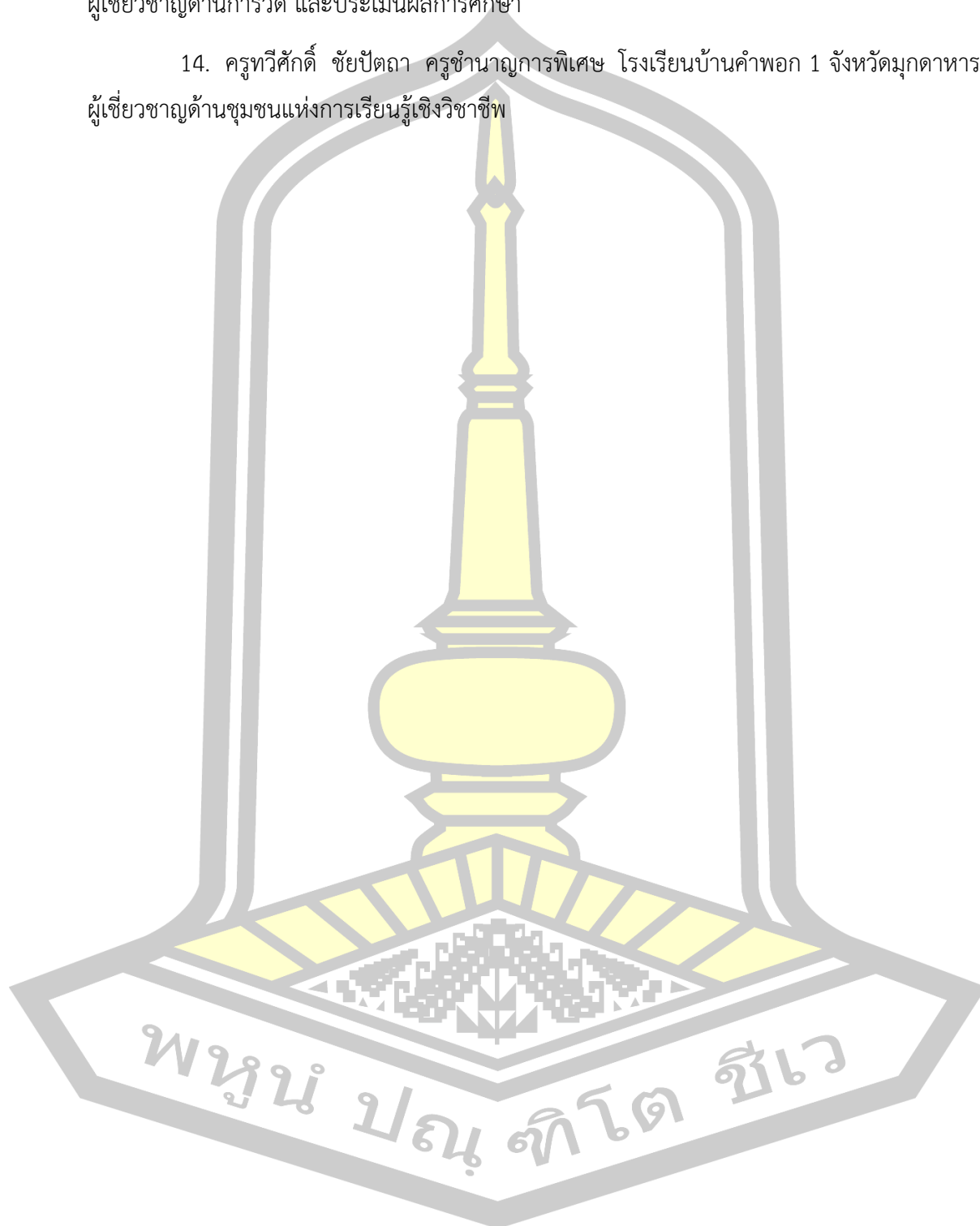


รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์ ดร.ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
คณะครุศาสตร์ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
2. อาจารย์ ดร.คันทรีย์ ชมพูพาทย์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
คณะครุศาสตร์ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและวัดผล
3. ดร.พรเพ็ญ ฤทธิลัน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาภาคพื้นดินเขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
4. ศน.พงษ์อำมาตย์ กลางประพันธ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
5. ศน. นพดล โป่งอ้าย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
เชียงใหม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
6. ดร.ภาวิณี พุ่งไธสง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลโคกใหม่ละหานทราย
จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
7. ผอ.วิทยา วังคะฮาด ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านจิว จังหวัด
มุกดาหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
8. ผอ.โอภาส จันปุม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองโอใหญ่ จังหวัด
มุกดาหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
9. ผอ.ปิยวิทย์ บรรพสาร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกสี จังหวัด
ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
10. ครูเปมิกา แวงวรรณ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนยาง จังหวัดมุกดาหาร
ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
11. ครูเด็ดดวง ด่านวันดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนเมืองหนองสูง จังหวัด
มุกดาหารผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
12. ครูสาคร พิมพทา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านชมสะอาด จังหวัดร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

13. ครูสุทิตา ชัยปัดถา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำพอก 1 จังหวัดมุกดาหาร
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัด และประเมินผลการศึกษา

14. ครูทวีศักดิ์ ชัยปัดถา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำพอก 1 จังหวัดมุกดาหาร
ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ





ตาราง 29 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15
IT1	1.00														
IT2	0.70**	1.00													
IT3	0.64**	0.71**	1.00												
IT4	0.65**	0.70**	0.77**	1.00											
IT5	0.650**	0.74**	0.72**	0.75**	1.00										
IT6	0.66**	0.69**	0.73**	0.71**	0.71**	1.00									
IT7	0.70**	0.74**	0.66**	0.67**	0.67**	0.65**	1.00								
IT8	0.76**	0.71**	0.62**	0.63**	0.65**	0.64**	0.67**	1.00							
IT9	0.68**	0.63**	0.61**	0.65**	0.59**	0.62**	0.60**	0.66**	1.00						
IT10	0.65**	0.60**	0.61**	0.60**	0.59**	0.59**	0.62**	0.68**	0.70**	1.00					
IT11	0.58**	0.63**	0.61**	0.58**	0.66**	0.54**	0.55**	0.57**	0.71**	0.59**	1.00				
IT12	0.59**	0.58**	0.58**	0.57**	0.55**	0.53**	0.57**	0.61**	0.65**	0.54**	0.65**	1.00			
IT13	0.53**	0.57**	0.53**	0.53**	0.54**	0.46**	0.53**	0.53**	0.60**	0.57**	0.72**	0.68**	1.00		
IT14	0.45**	0.49**	0.44**	0.45**	0.45**	0.46**	0.47**	0.48**	0.51**	0.48**	0.46**	0.43**	0.44**	1.00	
IT15	0.49**	0.51**	0.49**	0.50**	0.48**	0.48**	0.46**	0.47**	0.51**	0.50**	0.48**	0.43**	0.42**	0.70**	1.00

ตาราง 29 (ต่อ)

	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15
IT16	0.43**	0.45**	0.44**	0.44**	0.42**	0.44**	0.43**	0.43**	0.45**	0.42**	0.42**	0.40**	0.39**	0.57**	0.61**
IT17	0.46**	0.46**	0.47**	0.48**	0.47**	0.46**	0.46**	0.45**	0.48**	0.49**	0.47**	0.45**	0.44**	0.66**	0.71**
IT18	0.43**	0.48**	0.46**	0.47**	0.45**	0.47**	0.45**	0.43**	0.49**	0.47**	0.45**	0.43**	0.44**	0.75**	0.69**
IT19	0.46**	0.48**	0.45**	0.45**	0.44**	0.44**	0.44**	0.46**	0.48**	0.47**	0.45**	0.42**	0.41**	0.76**	0.74**
IT20	0.48**	0.46**	0.46**	0.48**	0.47**	0.46**	0.44**	0.48**	0.48**	0.51**	0.47**	0.43**	0.41**	0.63**	0.65**
IT21	0.44**	0.44**	0.42**	0.43**	0.41**	0.43**	0.44**	0.46**	0.45**	0.43**	0.41**	0.39**	0.37**	0.59**	0.62**
IT22	0.48**	0.49**	0.46**	0.47**	0.47**	0.49**	0.46**	0.52**	0.51**	0.48**	0.46**	0.44**	0.41**	0.60**	0.64**
IT23	0.45**	0.49**	0.48**	0.47**	0.46**	0.46**	0.41**	0.44**	0.45**	0.46**	0.44**	0.40**	0.42**	0.64**	0.59**
IT24	0.47**	0.47**	0.48**	0.47**	0.46**	0.49**	0.42**	0.43**	0.48**	0.47**	0.47**	0.41**	0.41**	0.54**	0.57**
IT25	0.42**	0.43**	0.41**	0.36**	0.39**	0.42**	0.38**	0.38**	0.38**	0.35**	0.38**	0.38**	0.35**	0.41**	0.44**
IT26	0.47**	0.50**	0.48**	0.42**	0.45**	0.47**	0.44**	0.46**	0.46**	0.46**	0.46**	0.43**	0.41**	0.46**	0.48**
IT27	0.47**	0.47**	0.49**	0.43**	0.48**	0.46**	0.42**	0.43**	0.43**	0.40**	0.45**	0.43**	0.38**	0.44**	0.47**
IT28	0.47**	0.51**	0.49**	0.45**	0.47**	0.47**	0.43**	0.45**	0.45**	0.47**	0.47**	0.40**	0.39**	0.50**	0.50**
IT29	0.46**	0.48**	0.45**	0.44**	0.45**	0.47**	0.45**	0.45**	0.46**	0.44**	0.42**	0.41**	0.39**	0.47**	0.49**
IT30	0.48**	0.51**	0.49**	0.44**	0.48**	0.47**	0.45**	0.48**	0.44**	0.46**	0.46**	0.42**	0.43**	0.47**	0.54**

ตาราง 29 (ต่อ)

	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15
IT31	0.50**	0.51**	0.50	0.46**	0.52**	0.46**	0.45**	0.47**	0.48**	0.49**	0.53**	0.44**	0.47**	0.46**	0.50**
IT32	0.51**	0.52**	0.46**	0.49**	0.52**	0.46**	0.46**	0.50**	0.51**	0.45**	0.53**	0.49**	0.47**	0.45**	0.47**
IT33	0.52**	0.49**	0.44**	0.49**	0.47**	0.48**	0.49**	0.47**	0.53**	0.48**	0.51**	0.52**	0.48**	0.47**	0.45**
IT34	0.42**	0.43**	0.38**	0.38**	0.43**	0.43**	0.45**	0.45**	0.46**	0.42**	0.47**	0.47**	0.46**	0.36**	0.32**
IT35	0.52**	0.56**	0.55**	0.53**	0.50**	0.51**	0.51**	0.56**	0.55**	0.54**	0.53**	0.57**	0.51**	0.48**	0.43**
IT36	0.53**	0.53**	0.51**	0.54**	0.49**	0.49**	0.54**	0.52**	0.57**	0.52**	0.52**	0.52**	0.50**	0.50**	0.46**
IT37	0.55**	0.55**	0.53**	0.53**	0.57**	0.56**	0.56**	0.53**	0.58**	0.51**	0.56**	0.55**	0.49**	0.46**	0.43**
IT38	0.51**	0.53**	0.48**	0.50**	0.51**	0.47**	0.52**	0.54**	0.50**	0.47**	0.58**	0.57**	0.56**	0.42**	0.37**
IT39	0.55**	0.55**	0.54**	0.52**	0.53**	0.48**	0.50**	0.51**	0.58**	0.52**	0.55**	0.60**	0.54**	0.46**	0.45**
IT40	0.52**	0.55**	0.46**	0.49**	0.50**	0.48**	0.56**	0.49**	0.50**	0.48**	0.51**	0.51**	0.51**	0.46**	0.45**
IT41	0.45**	0.45**	0.42**	0.45**	0.46**	0.45**	0.44**	0.45**	0.43**	0.42**	0.43**	0.40**	0.36**	0.39**	0.40**
IT42	0.53**	0.53**	0.46**	0.50**	0.51**	0.48**	0.51**	0.51**	0.51**	0.48**	0.48**	0.45**	0.43**	0.47**	0.45**
IT43	0.51**	0.50**	0.47**	0.49**	0.49**	0.46**	0.46**	0.48**	0.50**	0.43**	0.49**	0.45**	0.45**	0.42**	0.42**
IT44	0.46**	0.45**	0.45**	0.43**	0.43**	0.46**	0.44**	0.46**	0.45**	0.44**	0.43**	0.41**	0.37**	0.42**	0.43**
IT45	0.51**	0.49**	0.48**	0.51**	0.51**	0.47**	0.46**	0.49	0.50**	0.47**	0.49**	0.46**	0.42**	0.48**	0.44**

ตาราง 29 (ต่อ)

	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15
IT46	0.45**	0.43**	0.39**	0.42**	0.45**	0.42**	0.44**	0.44**	0.43**	0.42**	0.43**	0.34**	0.34**	0.37**	0.38**
IT47	0.43**	0.50**	0.49**	0.47**	0.52**	0.44**	0.45**	0.43**	0.45**	0.41**	0.55**	0.48**	0.45**	0.39**	0.42**
IT48	0.46**	0.47**	0.44**	0.47**	0.48**	0.51**	0.48**	0.45**	0.47**	0.44**	0.48**	0.44**	0.42**	0.41**	0.43**
IT49	0.49**	0.48**	0.47**	0.46**	0.49**	0.50**	0.48**	0.48**	0.49**	0.50**	0.50**	0.44**	0.43**	0.45**	0.45**
IT50	0.50**	0.56**	0.50**	0.51**	0.51**	0.50**	0.48**	0.50**	0.53**	0.51**	0.51**	0.45**	0.45**	0.47**	0.48**
IT51	0.46**	0.47**	0.42**	0.43**	0.45**	0.41**	0.49**	0.47**	0.45**	0.44**	0.44**	0.45**	0.43**	0.43**	0.40**
IT52	0.44**	0.48**	0.43**	0.45**	0.47**	0.44**	0.43**	0.41**	0.46**	0.42**	0.50**	0.40**	0.45**	0.36**	0.41**
IT53	0.51**	0.56**	0.49**	0.90**	0.51**	0.51**	0.52**	0.51**	0.51**	0.51**	0.52**	0.50**	0.50**	0.47**	0.44**

ตาราง 29 (ต่อ)

	IT16	IT17	IT18	IT19	IT20	IT21	IT22	IT23	IT24	IT25	IT26	IT27	IT28	IT29	IT30
IT16	1.00														
IT17	0.60**	1.00													
IT18	0.59**	0.64**	1.00												
IT19	0.58**	0.68**	0.68**	1.00											
IT20	0.60**	0.72**	0.60**	0.62**	1.00										
IT21	0.70**	0.62**	0.57**	0.58**	0.62**	1.00									
IT22	0.65**	0.60**	0.59**	0.58**	0.62**	0.69**	1.00								
IT23	0.55**	0.57**	0.60**	0.62**	0.54**	0.52**	0.51**	1.00							
IT24	0.62**	0.63**	0.54**	0.55**	0.65**	0.54**	0.60**	0.51**	1.00						
IT25	0.41**	0.45**	0.39**	0.46**	0.40**	0.39**	0.44**	0.45**	0.38**	1.00					
IT26	0.45**	0.49**	0.46**	0.47**	0.44**	0.46**	0.47**	0.52**	0.43**	0.64**	1.00				
IT27	0.47**	0.49**	0.44**	0.45**	0.45**	0.41**	0.48**	0.49**	0.48**	0.57**	0.56**	1.00			
IT28	0.46**	0.51**	0.47**	0.50**	0.48**	0.47**	0.47**	0.54**	0.44**	0.62**	0.73**	0.60**	1.00		
IT29	0.48**	0.54**	0.46**	0.49**	0.46**	0.49**	0.48**	0.54**	0.44**	0.70**	0.65**	0.54**	0.62**	1.00	
IT30	0.44**	0.51**	0.46**	0.52**	0.49**	0.48**	0.48**	0.53**	0.43**	0.58**	0.61**	0.57**	0.59**	0.59**	1.00

ตาราง 29 (ต่อ)

	IT16	IT17	IT18	IT19	IT20	IT21	IT22	IT23	IT24	IT25	IT26	IT27	IT28	IT29	IT30
IT31	0.42**	0.47**	0.44**	0.44**	0.45**	0.39**	0.44**	0.47**	0.46**	0.50**	0.60**	0.64**	0.38**	0.53**	0.60**
IT32	0.42**	0.47**	0.49**	0.47**	0.42**	0.40**	0.43**	0.44**	0.41**	0.43**	0.43**	0.47**	0.43**	0.44**	0.47**
IT33	0.37**	0.45**	0.43**	0.46**	0.41**	0.44**	0.43**	0.40**	0.38**	0.33**	0.35**	0.35**	0.32**	0.35**	0.37**
IT34	0.31**	0.35**	0.32**	0.38**	0.32**	0.36**	0.31**	0.32**	0.28**	0.28**	0.29**	0.30**	0.43**	0.29**	0.28**
IT35	0.41**	0.45**	0.45**	0.45**	0.45**	0.41**	0.42**	0.44**	0.42**	0.38**	0.44**	0.41**	0.41**	0.41**	0.41**
IT36	0.39**	0.46**	0.42**	0.47**	0.45**	0.40**	0.44**	0.40**	0.41**	0.33**	0.40**	0.39**	0.39**	0.37**	0.38**
IT37	0.37**	0.42**	0.42**	0.46**	0.40**	0.40**	0.41**	0.44**	0.40**	0.36**	0.41**	0.41**	0.35**	0.41**	0.39**
IT38	0.36**	0.41**	0.39**	0.45**	0.41**	0.37**	0.36**	0.38**	0.33**	0.31**	0.35**	0.32**	0.35**	0.31**	0.36**
IT39	0.37**	0.44**	0.43**	0.45**	0.40**	0.38**	0.42**	0.42**	0.43**	0.36**	0.42**	0.39**	0.40**	0.38**	0.41**
IT40	0.39**	0.48**	0.46**	0.44**	0.47**	0.42**	0.44**	0.42**	0.40**	0.34**	0.37**	0.38**	0.37**	0.41**	0.41**
IT41	0.38**	0.44**	0.41**	0.41**	0.38**	0.38**	0.41**	0.42**	0.35**	0.42**	0.44**	0.43**	0.49**	0.45**	0.45**
IT42	0.43**	0.47**	0.45**	0.44**	0.44**	0.40**	0.44**	0.46**	0.43**	0.43**	0.49**	0.47**	0.51**	0.48**	0.47**
IT43	0.40**	0.45**	0.43**	0.42**	0.43**	0.40**	0.44**	0.46**	0.39**	0.47**	0.47**	0.49**	0.48**	0.48**	0.48**
IT44	0.44**	0.49**	0.40**	0.45**	0.42**	0.44**	0.43**	0.48**	0.45**	0.50**	0.58**	0.60**	0.56**	0.50**	0.53**
IT45	0.46**	0.51**	0.47**	0.47**	0.45**	0.43**	0.46**	0.48**	0.45**	0.44**	0.49**	0.51**	0.50**	0.52**	0.50**

ตาราง 29 (ต่อ)

	IT16	IT17	IT18	IT19	IT20	IT21	IT22	IT23	IT24	IT25	IT26	IT27	IT28	IT29	IT30
IT46	0.36**	0.38**	0.38**	0.37**	0.39**	0.35**	0.37**	0.35**	0.34**	0.30**	0.33**	0.34**	0.37**	0.35**	0.40**
IT47	0.39**	0.39**	0.44**	0.40**	0.39**	0.38**	0.42**	0.38**	0.39**	0.37**	0.37**	0.37**	0.37**	0.38**	0.38**
IT48	0.40**	0.45**	0.44**	0.42**	0.41**	0.38**	0.37**	0.40**	0.40**	0.35**	0.37**	0.38**	0.39**	0.39**	0.37**
IT49	0.42**	0.48**	0.46**	0.46**	0.43**	0.44**	0.40**	0.42**	0.42**	0.37**	0.44**	0.38**	0.44**	0.41**	0.40**
IT50	0.40**	0.45**	0.45**	0.45**	0.44**	0.41**	0.48**	0.41**	0.41**	0.39**	0.43**	0.39**	0.43**	0.44**	0.42**
IT51	0.41**	0.41**	0.45**	0.40**	0.38**	0.42**	4.00**	0.43**	0.36**	0.34**	0.40**	0.37**	0.38**	0.40**	0.38**
IT52	0.37**	0.41**	0.43**	0.38**	0.36**	0.35**	0.38**	0.35**	0.31**	0.40**	0.39**	0.41**	0.39**	0.42**	0.41**
IT53	0.42**	0.46**	0.46**	0.41**	0.44**	0.42**	0.47**	0.43**	0.40**	0.41**	0.45**	0.42**	0.45**	0.44**	0.43**

ตาราง 29 (ต่อ)

	IT31	IT32	IT33	IT34	IT35	IT36	IT37	IT38	IT39	IT40	IT41	IT42	IT43	IT44	IT45
IT31	1.00														
IT32	0.46**	1.00													
IT33	0.39**	0.43**	1.00												
IT34	0.34**	0.37**	0.64**	1.00											
IT35	0.42**	0.46**	0.61**	0.57**	1.00										
IT36	0.43**	0.47**	0.58**	0.52**	0.69**	1.00									
IT37	0.42**	0.52**	0.60**	0.55**	0.64**	0.65**	1.00								
IT38	0.37**	0.46**	0.55**	0.63**	0.58**	0.57**	0.57**	1.00							
IT39	0.42**	0.46**	0.61**	0.47**	0.71**	0.64**	0.62**	0.51**	1.00						
IT40	0.43**	0.53**	0.56**	0.51**	0.55**	0.60**	0.66**	0.54**	0.57**	1.00					
IT41	0.37**	0.50**	0.36**	0.38**	0.45**	0.46**	0.45**	0.44**	0.39**	0.44**	1.00				
IT42	0.49**	0.52**	0.44**	0.41**	0.51**	0.50**	0.51**	0.46**	0.45**	0.46**	0.64**	1.00			
IT43	0.48**	0.54**	0.36**	0.34**	0.43**	0.42**	0.45**	0.44**	0.41**	0.42**	0.71**	0.67**	1.00		
IT44	0.54**	0.42**	0.38**	0.32**	0.42**	0.40**	0.43**	0.34**	0.37**	0.34**	0.48**	0.54**	0.52**	1.00	
IT45	0.47**	0.53**	0.41**	0.36**	0.45**	0.43**	0.48**	0.40**	0.44**	0.44**	0.63**	0.67**	0.72**	0.52**	1.00

ตาราง 29 (ต่อ)

	IT31	IT32	IT33	IT34	IT35	IT36	IT37	IT38	IT39	IT40	IT41	IT42	IT43	IT44	IT45
IT46	0.38**	0.49**	0.40**	0.37**	0.44**	0.45**	0.46**	0.44**	0.41**	0.47**	0.47**	0.44**	0.40**	0.38**	0.43**
IT47	0.39**	0.46**	0.39**	0.41**	0.46**	0.43**	0.54**	0.48**	0.46**	0.49**	0.41**	0.40**	0.43**	0.35**	0.40**
IT48	0.36**	0.44**	0.49**	0.46**	0.50**	0.49**	0.55**	0.52**	0.43**	0.52**	0.43**	0.47**	0.42**	0.38**	0.44**
IT49	0.42**	0.48**	0.50**	0.45**	0.53**	0.54**	0.60**	0.51**	0.50**	0.54**	0.44**	0.50**	0.43**	0.42**	0.46**
IT50	0.46**	0.56**	0.46**	0.37**	0.50**	0.51**	0.55**	0.46**	0.52**	0.49**	0.47**	0.51**	0.47**	0.42**	0.52**
IT51	0.42**	0.50**	0.45**	0.45**	0.49**	0.47**	0.51**	0.45**	0.45**	0.54**	0.46**	0.50**	0.46**	0.42**	0.46**
IT52	0.39**	0.64**	0.40**	0.36**	0.43**	0.43**	0.46**	0.43**	0.42**	0.50**	0.48**	0.45**	0.48**	0.36**	0.45**
IT53	0.47**	0.55**	0.48**	0.43**	0.55**	0.50**	0.55**	0.50**	0.53**	0.56**	0.45**	0.55**	0.49**	0.44**	0.49**

ตาราง 29 (ต่อ)

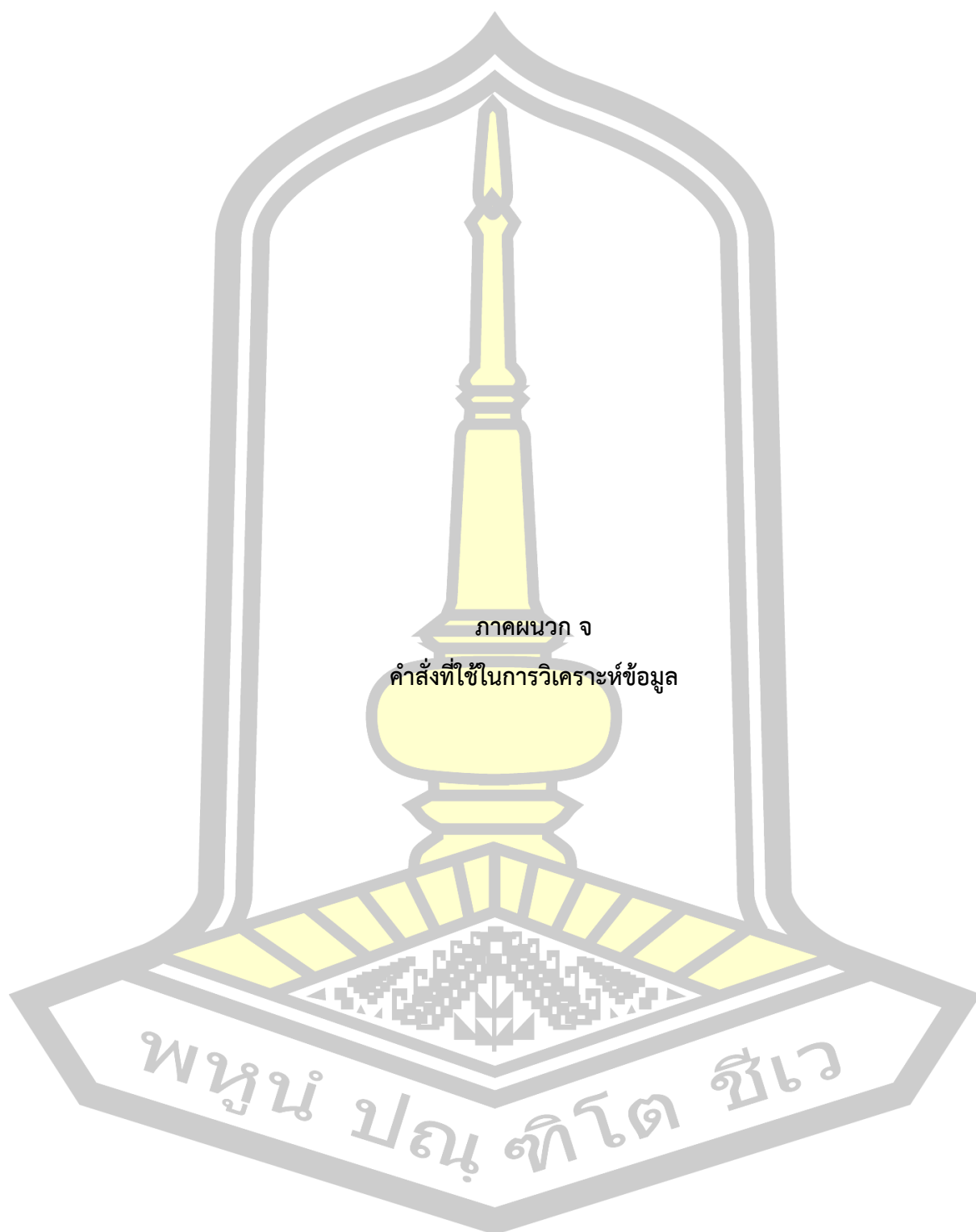
	IT46	IT47	IT48	IT49	IT50	IT51	IT52	IT53
IT46	1.00							
IT47	0.44**	1.00						
IT48	0.50**	0.59**	1.00					
IT49	0.50**	0.62**	0.69**	1.00				
IT50	0.61**	0.53**	0.53**	0.54**	1.00			
IT51	0.54**	0.56**	0.52**	0.54**	0.57**	1.00		
IT52	0.56**	0.50**	0.45**	0.47**	0.59**	0.51**	1.00	
IT53	0.57**	0.50**	0.54**	0.53**	0.68**	0.66**	0.54**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .973

Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square = 34753.02 p<.01 df = 2145



PLC Model

DA NI=53 NO=1100 MA=CM

LA

Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19

Y20

Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 Y26 Y27 Y28 Y29 Y30 Y31 Y32 Y33 Y34 Y35 Y36 Y37

Y38

Y39 Y40 Y41 Y42 Y43 Y44 Y45 Y46 Y47 Y48 Y49 Y50 Y51 Y52 Y53

KM

1.00

0.70 1.00

0.64 0.71 1.00

0.65 0.70 0.77 1.00

0.65 0.74 0.72 0.75 1.00

0.66 0.69 0.73 0.71 0.71 1.00

0.70 0.74 0.66 0.67 0.67 0.65 1.00

0.76 0.71 0.62 0.63 0.65 0.64 0.67 1.00

0.68 0.63 0.61 0.65 0.59 0.62 0.60 0.66 1.00

0.65 0.60 0.61 0.60 0.59 0.59 0.62 0.68 0.70 1.00

0.58 0.63 0.61 0.58 0.66 0.54 0.55 0.57 0.71 0.59 1.00

0.59 0.58 0.58 0.57 0.55 0.53 0.57 0.61 0.65 0.54 0.65 1.00

0.53 0.57 0.53 0.53 0.54 0.46 0.53 0.53 0.60 0.57 0.72 0.68 1.00

0.45 0.49 0.44 0.45 0.45 0.46 0.47 0.48 0.51 0.48 0.46 0.43 0.44 1.00

0.49 0.51 0.49 0.50 0.48 0.48 0.46 0.47 0.51 0.50 0.48 0.43 0.42 0.70 1.00

0.43 0.45 0.44 0.44 0.42 0.44 0.43 0.43 0.45 0.42 0.42 0.40 0.39 0.57 0.61

1.00

0.46 0.46 0.47 0.48 0.47 0.46 0.46 0.45 0.48 0.49 0.47 0.45 0.44 0.66 0.71

0.60 1.00

0.43 0.48 0.46 0.47 0.45 0.47 0.45 0.43 0.49 0.47 0.45 0.43 0.44 0.75 0.69

0.59 0.64 1.00

0.46 0.48 0.45 0.45 0.44 0.44 0.44 0.46 0.48 0.47 0.45 0.42 0.41 0.76 0.74
 0.58 0.68 0.68 1.00
 0.48 0.46 0.46 0.48 0.47 0.46 0.44 0.48 0.48 0.51 0.47 0.43 0.41 0.63 0.65
 0.60 0.72 0.60 0.62 1.00
 0.44 0.44 0.42 0.43 0.41 0.43 0.44 0.46 0.45 0.43 0.41 0.39 0.37 0.59 0.62
 0.70 0.62 0.57 0.58 0.62 1.00
 0.48 0.49 0.46 0.47 0.47 0.49 0.46 0.52 0.51 0.48 0.46 0.44 0.41 0.60 0.64
 0.65 0.60 0.59 0.58 0.62 0.69 1.00
 0.45 0.49 0.48 0.47 0.46 0.46 0.41 0.44 0.45 0.46 0.44 0.40 0.42 0.64 0.59
 0.55 0.57 0.60 0.62 0.54 0.52 0.51 1.00
 0.47 0.47 0.48 0.47 0.46 0.49 0.42 0.43 0.48 0.47 0.47 0.41 0.41 0.54 0.57
 0.62 0.63 0.54 0.55 0.65 0.54 0.60 0.51 1.00
 0.42 0.43 0.41 0.36 0.39 0.42 0.38 0.38 0.38 0.35 0.38 0.38 0.35 0.41 0.44
 0.41 0.45 0.39 0.46 0.40 0.39 0.44 0.45 0.38 1.00
 0.47 0.50 0.48 0.42 0.45 0.47 0.44 0.46 0.46 0.46 0.46 0.43 0.41 0.46 0.48
 0.45 0.49 0.46 0.47 0.44 0.46 0.47 0.52 0.43 0.64 1.00
 0.47 0.47 0.49 0.43 0.48 0.46 0.42 0.43 0.43 0.40 0.45 0.43 0.38 0.44 0.47
 0.47 0.49 0.44 0.45 0.45 0.41 0.48 0.49 0.48 0.57 0.56 1.00
 0.47 0.51 0.49 0.45 0.47 0.47 0.43 0.45 0.45 0.47 0.47 0.40 0.39 0.50 0.50
 0.46 0.51 0.47 0.50 0.48 0.47 0.47 0.54 0.44 0.62 0.73 0.60 1.00
 0.46 0.48 0.45 0.44 0.45 0.47 0.45 0.45 0.46 0.44 0.42 0.41 0.39 0.47 0.49
 0.48 0.54 0.46 0.49 0.46 0.49 0.48 0.54 0.44 0.70 0.65 0.54 0.62 1.00
 0.48 0.51 0.49 0.44 0.48 0.47 0.45 0.48 0.44 0.46 0.46 0.42 0.43 0.47 0.54
 0.44 0.51 0.46 0.52 0.49 0.48 0.48 0.53 0.43 0.58 0.61 0.57 0.59 0.59 1.00
 0.50 0.51 0.50 0.46 0.52 0.46 0.45 0.47 0.48 0.49 0.53 0.44 0.47 0.46 0.50
 0.42 0.47 0.44 0.44 0.45 0.39 0.44 0.47 0.46 0.50 0.60 0.64 0.38 0.53 0.60
 1.00
 0.51 0.52 0.46 0.49 0.52 0.46 0.46 0.50 0.51 0.45 0.53 0.49 0.47 0.45 0.47
 0.42 0.47 0.49 0.47 0.42 0.40 0.43 0.44 0.41 0.43 0.43 0.47 0.43 0.44 0.47
 0.46 1.00

0.52 0.49 0.44 0.49 0.47 0.48 0.49 0.47 0.53 0.48 0.51 0.52 0.48 0.47 0.45
 0.37 0.45 0.43 0.46 0.41 0.44 0.43 0.40 0.38 0.33 0.35 0.35 0.32 0.35 0.37
 0.39 0.43 1.00
 0.42 0.43 0.38 0.38 0.43 0.43 0.45 0.45 0.46 0.42 0.47 0.47 0.46 0.36 0.32
 0.31 0.35 0.32 0.38 0.32 0.36 0.31 0.32 0.28 0.28 0.29 0.30 0.43 0.29 0.28
 0.34 0.37 0.64 1.00
 0.52 0.56 0.55 0.53 0.50 0.51 0.51 0.56 0.55 0.54 0.53 0.57 0.51 0.48 0.43
 0.41 0.45 0.45 0.45 0.45 0.41 0.42 0.44 0.42 0.38 0.44 0.41 0.41 0.41 0.41
 0.42 0.46 0.61 0.57 1.00
 0.53 0.53 0.51 0.54 0.49 0.49 0.54 0.52 0.57 0.52 0.52 0.52 0.50 0.50 0.46
 0.39 0.46 0.42 0.47 0.45 0.40 0.44 0.40 0.41 0.33 0.40 0.39 0.39 0.37 0.38
 0.43 0.47 0.58 0.52 0.69 1.00
 0.55 0.55 0.53 0.53 0.57 0.56 0.56 0.53 0.58 0.51 0.56 0.55 0.49 0.46 0.43
 0.37 0.42 0.42 0.46 0.40 0.40 0.41 0.44 0.40 0.36 0.41 0.41 0.35 0.41 0.39
 0.42 0.52 0.60 0.55 0.64 0.65 1.00
 0.51 0.53 0.48 0.50 0.51 0.47 0.52 0.54 0.50 0.47 0.58 0.57 0.56 0.42 0.37
 0.36 0.41 0.39 0.45 0.41 0.37 0.36 0.38 0.33 0.31 0.35 0.32 0.35 0.31 0.36
 0.37 0.46 0.55 0.63 0.58 0.57 0.57 1.00
 0.55 0.55 0.54 0.52 0.53 0.48 0.50 0.51 0.58 0.52 0.55 0.60 0.54 0.46 0.45
 0.37 0.44 0.43 0.45 0.40 0.38 0.42 0.42 0.43 0.36 0.42 0.39 0.40 0.38 0.41
 0.42 0.46 0.61 0.47 0.71 0.64 0.62 0.51 1.00
 0.52 0.55 0.46 0.49 0.50 0.48 0.56 0.49 0.50 0.48 0.51 0.51 0.51 0.46 0.45
 0.39 0.48 0.46 0.44 0.47 0.42 0.44 0.42 0.40 0.34 0.37 0.38 0.37 0.41 0.41
 0.43 0.53 0.56 0.51 0.55 0.60 0.66 0.54 0.57 1.00
 0.45 0.45 0.42 0.45 0.46 0.45 0.44 0.45 0.43 0.42 0.43 0.40 0.36 0.39 0.40
 0.38 0.44 0.41 0.41 0.38 0.38 0.41 0.42 0.35 0.42 0.44 0.43 0.49 0.45 0.45
 0.37 0.50 0.36 0.38 0.45 0.46 0.45 0.44 0.39 0.44 1.00
 0.53 0.53 0.46 0.50 0.51 0.48 0.51 0.51 0.51 0.48 0.48 0.45 0.43 0.47 0.45
 0.43 0.47 0.45 0.44 0.44 0.40 0.44 0.46 0.43 0.43 0.49 0.47 0.51 0.48 0.47
 0.49 0.52 0.44 0.41 0.51 0.50 0.51 0.46 0.45 0.46 0.64 1.00

0.51 0.50 0.47 0.49 0.49 0.46 0.46 0.48 0.50 0.43 0.49 0.45 0.45 0.42 0.42
 0.40 0.45 0.43 0.42 0.43 0.40 0.44 0.46 0.39 0.47 0.47 0.49 0.48 0.48 0.48
 0.48 0.54 0.36 0.34 0.43 0.42 0.45 0.44 0.41 0.42 0.71 0.67 1.00
 0.46 0.45 0.45 0.43 0.43 0.46 0.44 0.46 0.45 0.44 0.43 0.41 0.37 0.42 0.43
 0.44 0.49 0.40 0.45 0.42 0.44 0.43 0.48 0.45 0.50 0.58 0.60 0.56 0.50 0.53
 0.54 0.42 0.38 0.32 0.42 0.40 0.43 0.34 0.37 0.34 0.48 0.54 0.52 1.00
 0.51 0.49 0.48 0.51 0.51 0.47 0.46 0.49 0.50 0.47 0.49 0.46 0.42 0.48 0.44
 0.46 0.51 0.47 0.47 0.45 0.43 0.46 0.48 0.45 0.44 0.49 0.51 0.50 0.52 0.50
 0.47 0.53 0.41 0.36 0.45 0.43 0.48 0.40 0.44 0.44 0.63 0.67 0.72 0.52 1.00
 0.45 0.43 0.39 0.42 0.45 0.42 0.44 0.44 0.43 0.42 0.43 0.34 0.34 0.37 0.38
 0.36 0.38 0.38 0.37 0.39 0.35 0.37 0.35 0.34 0.30 0.33 0.34 0.37 0.35 0.40
 0.38 0.49 0.40 0.37 0.44 0.45 0.46 0.44 0.41 0.47 0.47 0.44 0.40 0.38 0.43
 1.00
 0.43 0.50 0.49 0.47 0.52 0.44 0.45 0.43 0.45 0.41 0.55 0.48 0.45 0.39 0.42
 0.39 0.39 0.44 0.40 0.39 0.38 0.42 0.38 0.39 0.37 0.37 0.37 0.37 0.38 0.38
 0.39 0.46 0.39 0.41 0.46 0.43 0.54 0.48 0.46 0.49 0.41 0.40 0.43 0.35 0.40
 0.44 1.00
 0.46 0.47 0.44 0.47 0.48 0.51 0.48 0.45 0.47 0.44 0.48 0.44 0.42 0.41 0.43
 0.40 0.45 0.44 0.42 0.41 0.38 0.37 0.40 0.40 0.35 0.37 0.38 0.39 0.39 0.37
 0.36 0.44 0.49 0.46 0.50 0.49 0.55 0.52 0.43 0.52 0.43 0.47 0.42 0.38 0.44
 0.50 0.59 1.00
 0.49 0.48 0.47 0.46 0.49 0.50 0.48 0.48 0.49 0.50 0.50 0.44 0.43 0.45 0.45
 0.42 0.48 0.46 0.46 0.43 0.44 0.40 0.42 0.42 0.37 0.44 0.38 0.44 0.41 0.40
 0.42 0.48 0.50 0.45 0.53 0.54 0.60 0.51 0.50 0.54 0.44 0.50 0.43 0.42 0.46
 0.50 0.62 0.69 1.00
 0.50 0.56 0.50 0.51 0.51 0.50 0.48 0.50 0.53 0.51 0.51 0.45 0.45 0.47 0.48
 0.40 0.45 0.45 0.45 0.44 0.41 0.48 0.41 0.41 0.39 0.43 0.39 0.43 0.44 0.42
 0.46 0.56 0.46 0.37 0.50 0.51 0.55 0.46 0.52 0.49 0.47 0.51 0.47 0.42 0.52
 0.61 0.53 0.53 0.54 1.00
 0.46 0.47 0.42 0.43 0.45 0.41 0.49 0.47 0.45 0.44 0.44 0.45 0.43 0.43 0.40
 0.41 0.41 0.45 0.40 0.38 0.42 4.00 0.43 0.36 0.34 0.40 0.37 0.38 0.40 0.38

0.42 0.50 0.45 0.45 0.49 0.47 0.51 0.45 0.45 0.54 0.46 0.50 0.46 0.42 0.46
 0.54 0.56 0.52 0.54 0.57 1.00
 0.44 0.48 0.43 0.45 0.47 0.44 0.43 0.41 0.46 0.42 0.50 0.40 0.45 0.36 0.41
 0.37 0.41 0.43 0.38 0.36 0.35 0.38 0.35 0.31 0.40 0.39 0.41 0.39 0.42 0.41
 0.39 0.64 0.40 0.36 0.43 0.43 0.46 0.43 0.42 0.50 0.48 0.45 0.48 0.36 0.45
 0.56 0.50 0.45 0.47 0.59 0.51 1.00
 0.51 0.56 0.49 0.90 0.51 0.51 0.52 0.51 0.51 0.51 0.52 0.50 0.50 0.47 0.44
 0.42 0.46 0.46 0.41 0.44 0.42 0.47 0.43 0.40 0.41 0.45 0.42 0.45 0.44 0.43
 0.47 0.55 0.48 0.43 0.55 0.50 0.55 0.50 0.53 0.56 0.45 0.55 0.49 0.44 0.49
 0.57 0.50 0.54 0.53 0.68 0.66 0.54 1.00

SD

0.79 0.83 0.85 0.81 0.80 0.80 0.81 0.79 0.82 0.81 0.79 0.82 0.86 0.77 0.78
 0.80 0.79 0.77 0.77 0.80 0.76 0.82 0.78 0.82 0.79 0.75 0.80 0.75 0.74 0.76
 0.81 0.74 0.74 0.77 0.76 0.74 0.74 0.73 0.76 0.77 0.75 0.74 0.75 0.75 0.74
 0.72 0.81 0.77 0.76 0.81 0.75 0.74 0.75

MO NY=53 NE=6 NK=1 c

LY=FU,FI TE=SY,FI GA=FR,FI

FR LY (2,1) LY (3,1) LY (4,1)

FR LY (5,1) LY (6,1) LY (7,1) LY (8,1)

FR LY (9,1) LY (10,1) LY (11,1) LY (12,1) LY (13,1)

FR LY (15,2) LY (16,2)

FR LY (17,2) LY (18,2) LY (19,2) LY (20,2)

FR LY (21,2) LY (22,2) LY (23,2) LY (24,2)

FR LY (26,3) LY (27,3) LY (28,3)

FR LY (29,3) LY (30,3) LY (31,3) LY (32,3)

FR LY (34,4) LY (35,4) LY (36,4) LY (37,4)

FR LY (38,4) LY (39,4) LY (40,4)

FR LY (42,5) LY (43,5) LY (44,5) LY (45,5)

FR LY (47,6) LY (48,6) LY (49,6)

FR LY (50,6) LY (51,6) LY (52,6) LY (53,6)

FR GA (1,1) GA (2,1) GA (3,1) GA (4,1) GA (5,1) GA (6,1)

FR TE (1,1) TE (2,2) TE (3,3) TE (4,4) TE (5,5) TE (6,6) TE (7,7)

FR TE (8,8) TE (9,9) TE (10,10) TE (11,11) TE (12,12) TE (13,13) TE (14,14)

FR TE (15,15) TE (16,16) TE (17,17) TE (18,18) TE (19,19) TE (20,20) TE (21,21)

FR TE (22,22) TE (23,23) TE (24,24) TE (25,25) TE (26,26) TE (27,27)

FR TE (28,28) TE (29,29) TE (30,30) TE (31,31) TE (32,32) TE (33,33) TE (34,34)

FR TE (35,35) TE (36,36) TE (37,37) TE (38,38) TE (39,39) TE (40,40) TE (41,41)

FR TE (42,42) TE (43,43) TE (44,44) TE (45,45) TE (46,46) TE (47,47)

FR TE (48,48) TE (49,49) TE (50,50) TE (51,51) TE (52,52) TE (53,53)

ST 1 LY (1,1) LY (14,2) LY (25,3) LY (33,4) LY (41,5) LY (46,6)

LK

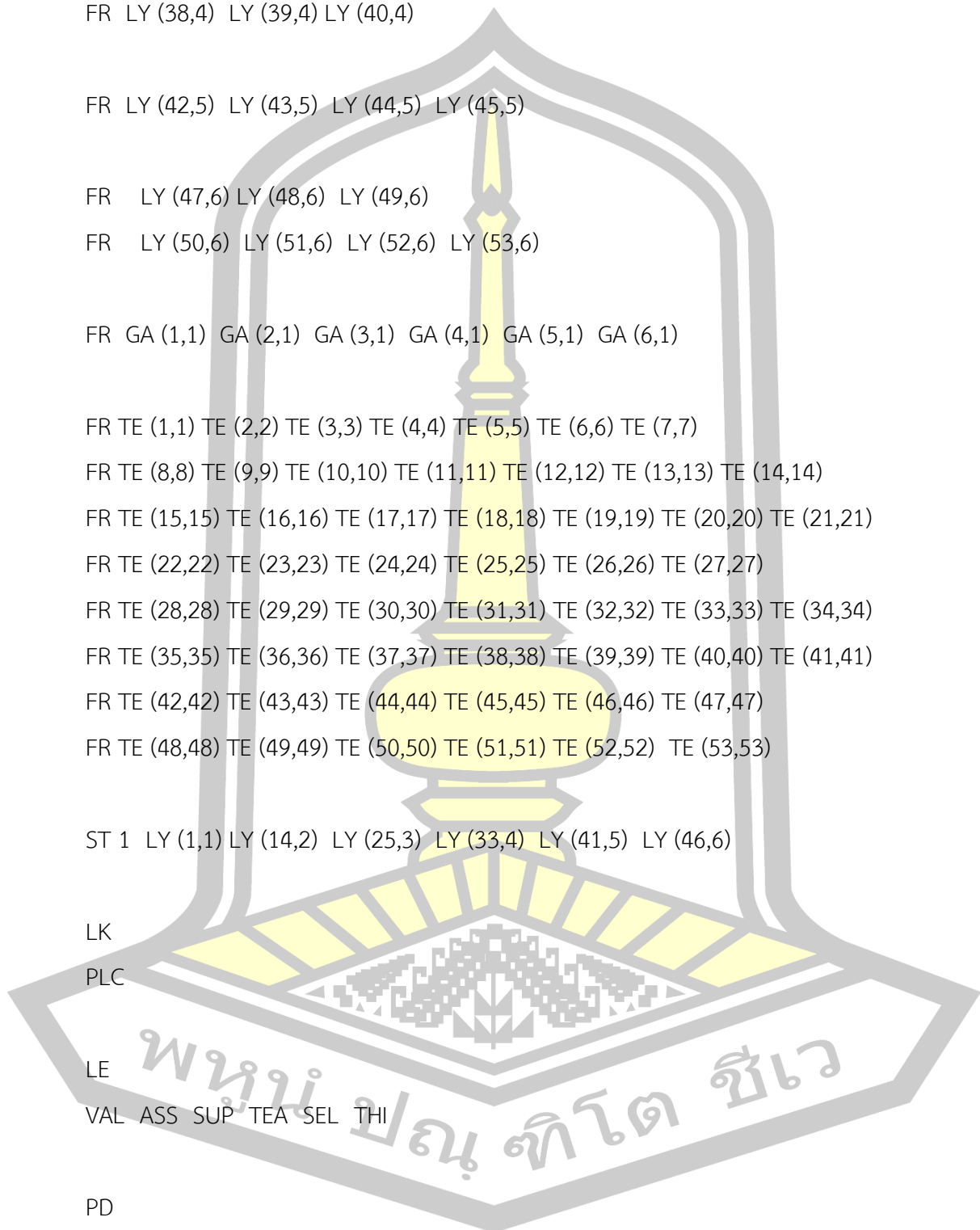
PLC

LE

VAL ASS SUP TEA SEL THI

PD

OU SE TV EF SS SC MI RS FS ND=3 AD=OFF



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางดาลุน บุญเพิ่ม
วันเกิด วันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด บ้านคำพอก อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 31 หมู่ 5 บ้านคำพอก ตำบลโนนยาง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร 49160
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนบ้านคำพอก 1 ตำบลโนนยาง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร 49160
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2536 ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านคำพอก 1 อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2539 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนหนองสูงสามัคคีวิทยา อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2542 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนหนองสูงสามัคคีวิทยา อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2546 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2561 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทิโต ชีเว