

แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: วิจัยแบบผสมผสานวิธีการ



ปริญญานิพนธ์
ของ
ศิวกร รัตติโชติ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
กรกฎาคม 2561

แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: วิจัยแบบผสมผสานวิธีการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
กรกฎาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: วิจัยแบบผสมผสานวิธีการ



บทคัดย่อ
ของ
ศิวกร รัตติโชติ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
กรกฎาคม 2561

ศิวกร รัตติโชติ. (2561). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ. ปรินทิพนิพนธ์ ปร.ด. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินทิพนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร. งามอาจ นัยพัฒน์, อาจารย์ ดร. วิไลลักษณ์ ลังกา.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เงื่อนไข กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ ตลอดจนผลที่ติดตามมา 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลพระดัตถ์ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และ 3) เพื่อสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะที่สำคัญ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารและครูจำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อความ ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการพัฒนากรอบแนวคิดและข้อคำถามในการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 119 คน และครูจำนวน 1,190 คน และการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น ระยะที่ 3 การยกร่างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้แบบสอบถามและสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เลือกรวบรวมแบบเจาะจง จำนวน 15 คน เครื่องมือแบบตรวจสอบยกร่างผลการวิจัย พบว่า

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู มีองค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า แบ่งออกเป็นเงื่อนไขระดับครู ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม เงื่อนไขระดับโรงเรียน คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) ขนาดของโรงเรียน 4) วัฒนธรรมองค์กร และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และกระบวนการ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การให้สิ่งจูงใจ รวมถึงผลการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น ด้วยโปรแกรมเอชแอลเอ็ม พบว่า ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ด้านประสบการณ์, ด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลทางลบต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม ตัวแปรระดับโรงเรียนไม่มีอิทธิพลต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และจากการประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 7 ประเด็น จำนวน 49 ข้อ

GUIDELINE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY FOR
CLASSROOM ACTION RESEARCH OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKOK
UNDER OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION: MIXED METHODS
RESEARCH APPROACH



Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Doctor of Philosophy Degree in Research and Development on Human Potentials
at Srinakharinwirot University
July 2018

Siwakorn Rattichot. (2018). **Guideline Development of Professional Learning Community for Classroom Action Research of Secondary School Teachers Under Office of the the Basic Education Commission in Bangkok: Mixed Methods Research Approach.** Ph.D. (Research and Development of Human Potentials). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Ong-Art Naiyapatana and Dr. Wilailak Langka.

The aim of this research was: 1) to investigate the meaning, characteristics, conditions, processes and the results of the professional learning community of the classroom action research of teachers; 2) to analyze the effects of multilevel factors on the professional learning community in terms of classroom action research; 3) to determine development guidelines for the professional learning community with regard to the classroom action research of teachers. The research procedures were divided into 3 phases. Phase 1, the qualitative study, consisted of interviews and qualitative data were collected from 21 school staff members. The research instrument used was an interview form and an analysis of discourse was used to analyze the data. Phase 2 was a quantitative study and consisted of the development of the conceptual framework of the research utilization and the construction of a research utilization questionnaire. The data were collected using questionnaires developed in the previous phase. The sample consisted of 119 school administrators and 1,190 teachers recruited from 119 schools in Bangkok. The data consisted of variables including school levels and teachers, using hierarchical linear model analysis from the HLM program. Phase 3 concerned the drafting of guidelines from the data in order to examine and evaluate the guidelines using questionnaires and a discussion with the focus group of 15 selected experts. The results of this study were as follows:

The professional learning community for the classroom action research of teachers was composed of a number of components, including individual input conditions, and consisted of the following: 1) experience; 2) accountability; 3) shared leadership; 4) knowledge sharing; 5) teamwork and collaborative work. At the organizational level, the elements consisted of the following: 1) the leadership of organization; 2) strategic planning; 3) the size and the structure of schools; 4) cultural organization; and 5) information technology. The process elements consisted of the following: 1) planning; 2) action; 3) monitoring performance; 4) performance development; 5) performance evaluation and 6) motivation and reward. The results were based on the Hierarchical Linear Model using HLM program, found that the variables at the teacher level had a positive influence on the professional learning community for classroom action research with factors including experience, teamwork and collaborative work. However, the variables on the teacher level had a negative influence on the professional learning community in terms of classroom action research of teachers regarding the factors of shared leadership. On the other hand, the variables at the school level had no influence on the professional learning community for classroom action research on teachers. The overall evaluation results of the development guidelines for a professional learning community and classroom action research by teachers was at the highest level. The development guidelines consisted of 7 aspects and 49 items.



งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: วิจัยแบบผสมผสานวิธีการ

ของ

ศิวกร รัตติโชติ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่

เดือน กรกฎาคม พ.ศ 2561

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

(รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แย้มกสิกร)

.....ที่ปรึกษาร่วม

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา)

(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พนิดา มารุ่งเรือง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ท่านทั้งสองได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการปริญญานิพนธ์นี้ทุกขั้นตอน และท่านทั้งสองยังเป็นแบบฉบับของ อาจารย์ที่ได้ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างมาก ผู้วิจัยขอบพระคุณมาเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แย้มกสิกร และอาจารย์ ดร. พนิดา มารุ่งเรือง ที่กรุณาให้เกิดริเริ่มและเสียสละเวลามาร่วมเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา ภัทรวิวัฒน์ ดร.เชาวลิต โพธิ์นคร ดร.ชนาธิป ห้วยแปร ดร.เกศสุตา เนรมิตชนไพศาล และดร. ภัณฑิรา สุปการ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ที่ให้ความรู้ในการอบรมสั่งสอน และการฝึกฝนด้านวิชาการด้วยความเมตตาโดยตลอด

ขอขอบขอบพระคุณผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลา อันมีค่าในการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ที่ให้ทุนสนับสนุนใน การทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ให้โอกาสในการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขา การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (วิจัยและสถิติทาง การศึกษา) รุ่นที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถาบันเกษตรราชการ

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ญาติพี่น้องที่ให้ความรักและกำลังใจมาโดย ตลอด จนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาได้อย่างดี

ศิวกร รัตติโชติ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	16
2 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
ตอนที่ 1 แนวคิดของชุมชน แนวคิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน และชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	19
ความหมายของชุมชน.....	19
ลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง.....	20
องค์ประกอบและปัจจัยในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน.....	22
ชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนนักปฏิบัติ.....	24
ตอนที่ 2 แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	26
ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	26
แนวคิดทฤษฎีวินัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการของเซงเก้ (Senge).....	27
แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ต (Marquardt).....	27
ตอนที่ 3 ความเป็นมาและพัฒนาการของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ.....	31
แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ.....	32
ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ.....	34
องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ.....	35
ตอนที่ 4 การวิจัยในชั้นเรียน.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์พหุระดับ.....	49
การวิเคราะห์พหุระดับ.....	49
การวิเคราะห์พหุระดับด้วยโปรแกรม HLM.....	53
ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
ระยะเริ่มต้น การศึกษาเชิงคุณภาพเบื้องต้น.....	66
ข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล..	67
การศึกษานำร่อง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	68
เกณฑ์การคัดเลือกพื้นที่ในการศึกษา.....	69
การกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
ระยะที่ 2 การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ใน	
การวิจัย.....	79
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	79
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพ	
เครื่องมือ.....	81
ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงปริมาณ.....	103
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	103
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	106
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	107
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
ระยะที่ 4 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัย	
ในชั้นเรียนของครู.....	116

สารบัญ (ต่อ)

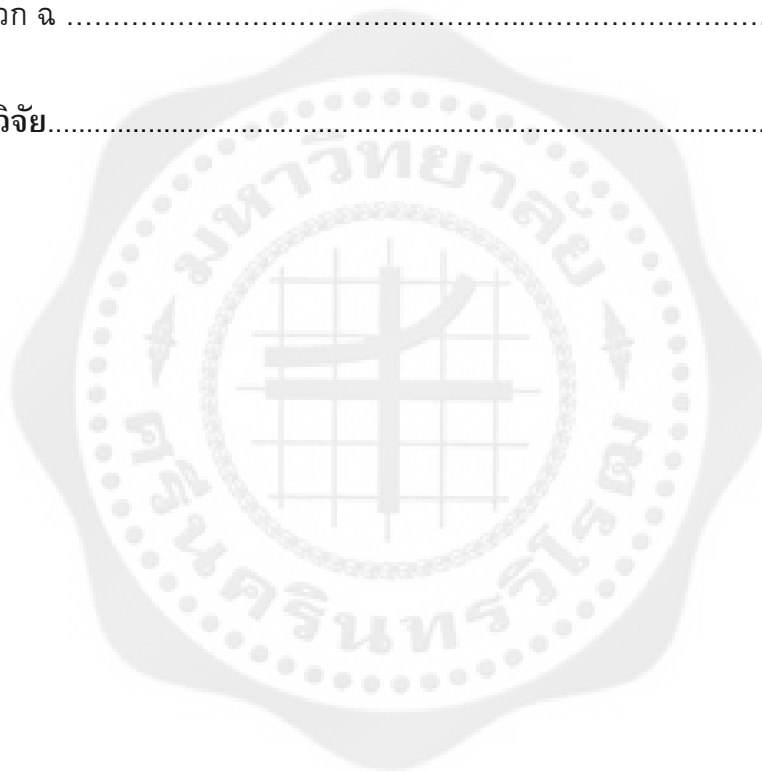
บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
ขั้นตอนที่ 1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู.....	116
ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิดชอบ (ร่าง) แนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู.....	117
ขั้นตอนที่ 3 ปรับปรุงและนำเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู.....	119
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	123
ตอนที่ 1 ศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เงื่อนไข กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ ตลอดจนผลที่ติดตามมา.....	123
บริบทของโรงเรียนพื้นที่ในการศึกษา.....	123
ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ของครู.....	123
ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู เงื่อนไข และกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู.....	128
เงื่อนไขระดับบุคคล.....	133
เงื่อนไขระดับโรงเรียน.....	143
กระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนระดับโรงเรียน.....	152
มีการสืบทอดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของ ครูให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน.....	162
ผลที่ติดตามมาจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน	164
ตอนที่ 2 วิเคราะห์อิทธิพลพหุระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู.....	171
การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูและผู้บริหาร.....	172
การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	174

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ขั้นการวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน.....	183
การวิเคราะห์ชั้นโมเดลศูนย์.....	183
การวิเคราะห์ชั้นโมเดลอย่างง่าย.....	185
การวิเคราะห์ชั้นโมเดลตามสมมติฐาน.....	188
ตอนที่ 3 เพื่อสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู.....	196
ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ.....	196
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	200
ขั้นตอนที่ 3 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ร่วมกันยกร่างแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อ การวิจัยในชั้นเรียน.....	203
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิชอบ.....	215
ขั้นตอนที่ 5 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน.....	234
ขั้นตอนที่ 6 นำเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อ การวิจัยในชั้นเรียนของครู ที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิชอบ.....	236
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	246
สังเขปของความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการวิจัย.....	246
สรุปผลการวิจัย.....	249
การอภิปรายผล.....	262
ข้อเสนอแนะ.....	275
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	275
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	279
บรรณานุกรม.....	280

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	292
ภาคผนวก ก	293
ภาคผนวก ข.....	310
ภาคผนวก ค.....	325
ภาคผนวก ง	328
ภาคผนวก จ	331
ภาคผนวก ฉ	350
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	354



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ.....	36
2 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....	48
3 แผนการศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	70
4 ข้อคำถามในประเด็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพของงานวิจัยของโรงเรียน และการคัดกรองครูนักวิจัยที่มีกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครู.....	74
5 ข้อคำถามในประเด็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู.....	75
6 ผลการสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเชิงคุณภาพและการศึกษาเอกสาร.....	80
7 กำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย.....	85
8 คุณภาพของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย (แบบสอบถาม).....	86
9 การปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ.....	94
10 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	97
11 ตารางกำหนดคุณลักษณะข้อสอบวัดความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน	98
12 คุณภาพของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย (แบบทดสอบ).....	99
13 จำนวนประชากรที่ศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	104
14 จำนวนสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	106
15 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าความสัมพันธ์ภายในกลุ่มกับระดับนัยสำคัญ.....	109
16 สรุปรขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี แบบลำดับเวลา รูปแบบการออกแบบการสำรวจ.....	120
17 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครู จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุดตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดของโรงเรียน	173

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู (ACH) ค่าเฉลี่ยผลผลิตของ งานวิจัยในชั้นเรียน ของครู (VOL) และค่าเฉลี่ยคะแนนของครูจากผลการประเมิน คุณภายภายนอกกรอบสามตัวตัวบ่งชี้ที่ 7 (ASS).....	175
19 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับด้านประสบการณ์ ด้าน ภาวะผู้นำร่วม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้าน การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม.....	176
20 ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของ ครู.....	177
21 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับ ตัวแปรต้นมีขนาด โรงเรียนด้านการนำองค์กร ด้านกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา.....	179
22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับโรงเรียน.....	181
23 อิทธิพลคงที่ (fixed effect) อิทธิพลสุ่ม (random effect) ของการวิเคราะห์อิทธิพล ภายในโรงเรียน (pooled within school effect) และความแปรปรวนระหว่างโรงเรียน (between school variance) ของตัวแปรคะแนนมาตรฐาน ผลของชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TTOTAL).....	184
24 อิทธิพลคงที่ (fixed effect) อิทธิพลสุ่ม (random effect) ของการวิเคราะห์อิทธิพล ภายในโรงเรียน (pooled within school effect) และความแปรปรวนระหว่าง โรงเรียน (between school variance) เมื่อนำตัวแปรระดับครูวิเคราะห์ร่วมใน สมการ โดยมีผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TTOTAL).....	186
25 ผลการประมาณค่า อิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีผลค่าเฉลี่ยผลคะแนน มาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TTOTAL- intercept).....	189

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
26	ผลการประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (EXP/TTOTAL slope).....	190
27	ผลการประเมินค่าอิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านการทำงานร่วมมือกันเป็นทีมต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TEAM/TOTAL Slope).....	192
28	ผลการประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ด้านภาวะผู้นำร่วม ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (LEAD/ TTOTAL Slope).....	194
29	ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ความเหมาะสม.....	217
30	ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ความเป็นไปได้.....	219
31	ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ความสอดคล้อง.....	222
32	ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ความเป็นประโยชน์.....	224
33	ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ความพร้อมรับผิดชอบ.....	227
34	ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน สรุปภาพรวม ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิดชอบ.....	230
35	ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน จัดลำดับรายประเด็น.....	232

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	66
3 แสดงอิทธิพลพระดำริที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัย ในชั้นเรียนของครู.....	115
4 แสดงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ของครู.....	133
5 แสดงเงื่อนไขของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนระดับบุคคล.....	142
6 แสดงเงื่อนไขของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนระดับโรงเรียน.....	152
7 กระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนของครู.....	162
8 ผลที่ติดตามมาจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน....	168
9 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน	170
10 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อ การวิจัยในชั้นเรียนของครู.....	236
11 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ของครู.....	245

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

“...โลกเรามีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมากในทุก ๆ ด้าน ก่อให้เกิดทั้งข้อดีและข้อเสีย ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชากรโลก การจัดการศึกษาเพื่อให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกจึงมีความสำคัญยิ่ง ครู เป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในฐานะเป็นผู้ให้ความรู้ จึงควรพัฒนาตนให้เป็นผู้มีความรอบรู้ ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก และถ่ายทอดความรู้ให้เยาวชนพัฒนาในสรรพวิทยาต่าง ๆ ขณะเดียวกัน การอบรมสั่งสอนเยาวชนในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ก็เป็นสิ่งสำคัญเสมอกัน จะละเลยเสียไม่ได้

นอกจากครู ผู้มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาก็ควรจะต้องปรึกษาร่วมกันวางแผน การศึกษาที่เหมาะสม และส่งเสริมการฝึกอบรมครูให้เป็นผู้มีความรอบรู้ทันสมัย ข้าพเจ้าเชื่อว่า หากทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจกัน ก็จะสามารถสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับความมี คุณธรรม เป็นสังคมแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน และดำรงอยู่ได้ในกระแสการเปลี่ยนแปลง ที่ดำเนินไป อย่างต่อเนื่องของโลก...”

พระราชดำรัส สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
งานประชุมสมัชชาการศึกษานานาชาติแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 2
วันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2549

การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลทุกยุคทุกสมัย และกำหนดเป็นนโยบายหลักหนึ่งของรัฐบาลมาโดยตลอด แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่ตระหนักของทุกคนในสังคมว่า คุณภาพการศึกษายังเป็นปัญหาที่วิกฤตแม้จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และประเทศชาติ ซึ่งปัญหาวิกฤตเกี่ยวกับการศึกษาในปัจจุบันคือ คุณภาพการศึกษาของไทยมีมาตรฐานในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของอีกหลายประเทศในระดับเดียวกัน จากการประเมินสมรรถนะการศึกษาไทยเปรียบเทียบกับนานาชาติของประเทศของ International Institute for Management Development: IMD ในปี 2557 พบว่า สมรรถนะด้านการศึกษาเพื่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยอยู่ในอันดับ 29 จาก 60 ประเทศ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ประเทศไทย อยู่ในอันดับ 10 ซึ่งอยู่ต่ำกว่า มาเลเซีย (อันดับ 12) ไต้หวัน (อันดับ 13) ออสเตรเลีย (อันดับ 17) นิวซีแลนด์ (อันดับ 20) ญี่ปุ่น (อันดับ 21) จีน (อันดับ 23) และเกาหลี (อันดับ 26) โดยเหนือกว่าเพียงฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย (อันดับ 37) และฟิลิปปินส์ (อันดับ 42) รวมถึงโครงการประเมินนักเรียนระหว่างประเทศ (Program for International student Assessment PISA) ผลคือ ในปี 2555 ประเทศไทยมีอันดับ 50 จาก 60 ประเทศ และแนวโน้มในการศึกษาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ระหว่างประเทศ (Trends in International Mathematics and Science Study-TIMSS) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552) ซึ่งอยู่

ในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งในด้านความสามารถทางภาษา คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ยังพบว่า ผู้เรียนขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะในด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทักษะในการทำงาน รักการทำงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552)

ปัญหาคุณภาพการศึกษาดังกล่าวมีเหตุปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งมาจากความบกพร่องและความด้อยคุณภาพของปัจจัยด้านคุณภาพและความเพียงพอของครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: 22) ไม่ว่าจะเป็นการผลิตครู หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน และจากระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2547: 33) ดังที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545: 2) กล่าวว่า การที่จะปฏิรูปการศึกษาสิ่งหนึ่งที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ก็คือ การพัฒนาวิชาชีพของครู ซึ่งครูควรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพและมีวิสัยทัศน์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการและเทคโนโลยีของโลก โดยอาศัยศักยภาพของครู (Teacher's potential) เป็นลักษณะผสมผสานที่ซับซ้อนของแรงจูงใจ (Motivation) ทักษะ (Skill) การเรียนรู้เชิงบวก (Positive learning) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (Organizational conditions and culture) และโครงสร้างพื้นฐานของการสนับสนุน (Infrastructure of support) ทั้งนี้ ในกระบวนการสร้างศักยภาพของครูจะทำให้เกิดการเรียนรู้ระดับบุคคล กลุ่มบุคคล กลุ่มโรงเรียน และระบบของเครือข่ายโรงเรียนที่นำไปสู่การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (King; & Newman. 2001; Willey. 2001; Forde, C.; McMahon, M.; McPhee, A.; & Patrick, F. 2006) มีหลายประเทศที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของครูเพื่อให้การจัดการเรียนสอนของครูส่งผลต่อผู้เรียนอย่างเต็มที่ต่อการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 เช่น การพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC-Professional Learning Communities) เกิดขึ้นมาเพื่อช่วยให้ครูมีวิธีสอนให้น้อยลงและมีความหลากหลาย สามารถก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น จากการร่วมกันคิดร่วมกันทำของกลุ่มครูในระดับชั้นเดียวกัน ในสายวิชาเดียวกัน ในโรงเรียนเดียวกัน ในเขตพื้นที่เดียวกัน หรือแม้แต่ในพื้นที่ที่เหมือนกัน เพื่อช่วยกันค้นหาวิธีการใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมด้วยการปลดปล่อยครูออกจาก ปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นทางออกของปัญหาที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าคิดคนเดียว ทำคนเดียว และวิธีการที่จะทำให้การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เกิดประสพผลสำเร็จได้ดั่งนั้น ครูผู้สอนควรนำเอาการจัดการความรู้ (Knowledge management) มาเป็นพลังในการขยายสิ่งดี ๆ ด้วย การนำเอาแบบปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่ม ก็จะทำให้ได้เรื่องเล่าที่เป็นแบบปฏิบัติเพื่อเป็นตัวอย่างในการจัดกระบวนการเรียนรู้ดี ๆ มากมาย และที่สำคัญ การรวมกลุ่มของครูที่มีแรงบันดาลใจทุ่มเททำงานสร้างสรรค์เพื่อการเรียนรู้ของศิษย์นี้เอง จะก่อพลัง

ขับเคลื่อนขบวนการครูเพื่อศิษย์ให้แผ่ขยายองค์ความรู้ออกไปอย่างไม่สิ้นสุด ดังนั้นครูที่มีผลงานสร้างสรรค์ศิษย์ ช่วยเหลือศิษย์ ก็คือครูที่มีความรู้ด้านการจัดการความรู้ และนำความรู้มาแลกเปลี่ยนกันอีกครั้งทั้งจริง และเสมือน (Virtual) ซึ่งก็คือ ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP: Community of Practice) ของครู (วิจารณ์ พานิช. 2555) แต่องค์ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครูยังเป็นแนวคิดที่ยังไม่แพร่หลาย มีเฉพาะในกลุ่มโรงเรียนที่มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้ PLC เพื่อพัฒนาวิชาชีพบนฐานงานจริงภายในโรงเรียนเป็นหลัก จึงได้มีการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากเอกสารทางวิชาการทั้งภายในและต่างประเทศ สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ โดยหวังว่าแนวคิดนี้จะสามารถจุดประกายความสนใจในการประยุกต์รูปแบบ PLC ในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

การทบทวนวรรณกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) เข้ามาช่วยในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู สามารถทำให้เกิดการทำงานร่วมกันในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูได้ ส่งผลให้เกิดกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่องร่วมกันระหว่างกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งต้องทำไปด้วยกัน และถือได้ว่าเป็นวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์และส่งผลที่ดีกับผู้เรียน ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) ถือได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญหลักในการดำเนินภายใต้สมมติฐานที่สำคัญในการเรียนรู้ที่ดีสำหรับ ผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพครูจากการทำงานร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ลิตเตอร์ (Little. 1993) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูซึ่งมีขั้นตอนไว้ดังนี้ 1) การรวมอภิปรายสิ่งที่พบเจอปัญหา ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมจากการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยของครูเพื่อแก้ไขปัญหา 2) รวมกันสังเกตการณ์ดำเนินงานควบคู่ไปกับเสนอแนะในการทำงานที่เป็นประโยชน์ 3) การพัฒนาผลการดำเนินงานและการประเมินผลการทำงานร่วมกันจากผลการทำวิจัยในชั้นเรียนและการจัดการเรียนการสอน 4) หมั่นเรียนรู้วิธีการทำงาน การทำวิจัยในชั้นเรียนการจัดการเรียนการสอนจากผู้ที่ประสบความสำเร็จ หรือจากคนอื่น ๆ และมีนักวิชาการได้บอกถึงกระบวนการในการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และ เซเจอร์ (Sagor. 2010) อธิบายถึงกระบวนการการทำงานร่วมกันในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูไว้ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน 2) การดำเนินการตามกฎ ระเบียบ ทฤษฎี 3) ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขณะดำเนินการร่วมข้อมูล ปัญหา ความต้องการของผู้เรียน 4) วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน 5) สร้างทีมเพื่อดำเนินการตามรูปแบบแผนที่กำหนด ต่อมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการทำวิจัยปฏิบัติการการเรียนรู้ของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Teacher's Professional Development: Investigating Teacher's Learning to Do Action Research in a Professional Learning Community) ชูฮอยจ๊ับ (Chou-hoi Chou. 2011) เพื่อสำรวจว่า อะไรคือขอบเขตของวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ

เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูและ 2) ชุมชนการเรียนรู้ของครูสามารถนำไปสู่การพัฒนาครูได้อย่างไร ซึ่งได้ทำการเก็บข้อมูลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ครู, ข้อมูลย้อนกลับของครู, ข้อมูลการสนทนาจากกลุ่มวิจัย และเอกสารการวิจัยเชิงปฏิบัติการของครู ซึ่งข้อมูลได้ถูกดำเนินการจัดเก็บมากกว่า 2 ภาคเรียน ใน การศึกษานี้ได้ตรวจสอบการวิจัยเชิงปฏิบัติการของครูซึ่งช่วยให้ครูผู้สอนในการสร้างความเข้าใจ ในการจัดการเรียนการสอนของพวกเขาและการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่มีประสิทธิภาพจะอยู่บนพื้นฐานสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู, การโต้ตอบและการเรียนรู้จากคนอื่นบนพื้นฐานของการปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษายัง ส่งผลให้ช่วยเติมเต็มช่องว่างในการทำวิจัยของครูที่ขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือไม่มีเวลา ในการทำวิจัย และยังส่งผลให้ครูมีความตั้งใจ ความพยายามในการทำวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียน การสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงได้มีการนำเสนอกระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพ โดย ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพกับการวิจัยของครูมีขั้นตอนในการดำเนินการได้ดังนี้ 1) การร่วมกัน กำหนดภารกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมายด้วยกัน (Shared Mission Vision & Goals) ซึ่งทีมของครู ร่วมกันตัดสินใจและกำหนดภารกิจ เป้าหมายเกี่ยวกับนักเรียน 2) การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน (Collaborative Culture) เป็นการทำงานเรียนรู้ร่วมกัน ของกลุ่มครู ซึ่งอาจจะเป็ครูใหม่ทำ การสังเกตประสบการณ์การทำงานของครูเก่า ๆ ผ่านการสอน แผนการสอน วิจัยในชั้นเรียน และ การเรียนรู้จากบทเรียน (Lesson study) 3) การคิดสรุปผลการประชุม (Results-Oriented Thinking) การประชุม ประเมินผล ตัดสินใจร่วมกันในการช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลการเรียน ปัญหาแตกต่างกัน 4) รวบรวมความต้องการ (Collective Inquiry) การที่ครูตั้งคำถามประเมินความต้องการของนักเรียน เช่น อะไรที่เด็กต้องการเรียน มีอะไรต้องการให้ให้ช่วยเหลือมีอะไรบ้างที่พวกเขาไม่รู้ ซึ่งพบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพส่งผลต่อการช่วยพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูและยกระดับ ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย เสาวนิตย์ เจริญชัย และคณะ (2555) ได้ ศึกษาการเรียนรู้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อหารูปแบบการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ในการเรียนรู้การทำวิจัยในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ โดยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน ประกอบด้วย การปรับแนวคิด ทศนะให้ตรงกัน ปฏิบัติการขับเคลื่อนสู่การวางแผนปฏิบัติ การพัฒนา นวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาที่ตรงประเด็น ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และ ขั้นที่ 3 สะท้อนคิดที่ เกิดจากการปฏิบัติจริงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ทำงานวิจัย ได้อยู่ในคุณภาพระดับดี และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้การวิจัยในชั้น เรียนว่ามีการใช้วิธีการพูดคุย ปรึกษาหารือโดยผ่านการพูดโดยตรงและผ่านการโทรศัพท์ทั้งกับ อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาด้วยกันเอง และได้ใช้ความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอนของ ตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนกิจกรรมทั้ง 3 ขั้นตอน ได้ใช้วิธีการเลือกปัญหาเพื่อการทำวิจัยร่วม การสร้าง

ความชัดเจนของปัญหาร่วมกัน การศึกษาหาความรู้เพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนตามปัญหาการวิจัยที่กำหนดไว้ การนำความรู้ที่ได้ศึกษามาเป็นแนวคิด/ฐานเพื่อการวิจัย การวางแผนพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน วิธีการให้คำปรึกษาระหว่างการวิจัย การวางแผนพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน วิธีการให้คำปรึกษาระหว่างการปฏิบัติตามแผน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ ความร่วมมือ การสื่อสาร การสนทนา ระบบเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การเป็นเจ้าของร่วมกัน อิสรภาพทางความคิด กระทำ และสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

ทั้งนี้ ในปัจจุบันครูจะมีปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น ครูไม่มีเวลาเพราะภาระงานที่มากเกินไป รวมถึงขาดความรู้ความเข้าใจต้องการความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน จากปัญหาดังกล่าวทำให้ครูขาดความมุ่งมั่นในการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นการนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเข้ามาช่วยในการการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กร ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมและการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จ และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร (นวรรตน์ พูนไย. 2545; วันทนา ชูช่วย. 2533; สนั่น วงษ์ดี. 2539) เพราะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียนสูงสุดผู้บริหารอาจนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งช่วยให้ครูมีโอกาสและกำลังใจมากขึ้น

ดังนั้นในการศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ยังไม่มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎี และแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในบริบทของโรงเรียนไทย จึงเป็นประเด็นให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดว่า หากได้มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ โดยเน้นการเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับมุมมองของชุมชนแห่งการเรียนรู้จากคนในปรากฏการณ์ เจาะลึกการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ กระบวนการเกิดขึ้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ รวมถึงการดำรงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ตลอดจนออกแบบแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยอาศัยการออกแบบการวิจัยด้วยแบบการสำรวจตามกาลเวลา (Exploratory sequential design) ตามแนวทางการศึกษาวิจัยโดยใช้ วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ (Mixed methods research approach) (Creswell. 2011) วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาเชิงลึกจากกรณีศึกษา จะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ในเชิงทฤษฎีจากบริบทแบบการจัดการศึกษาของไทย และอธิบายผลในภาพรวมด้วยวิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งต้องการค้นหาว่าแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ผู้เกี่ยวข้องต้องช่วยกันหาทางแก้ไข เพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูในบริบทของไทยให้ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูจะไม่สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ หากไม่ทราบว่าจะต้องพัฒนาในเรื่องใดหรือเรื่องที่จะนำไปพัฒนานั้นตรงกับความต้องการ

ต้องการที่แท้จริงของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงหรือไม่ รวมถึงการวิจัยทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลหลายระดับและมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหลายตัวแปร ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเพียงพอรระดับเดียวจึงไม่สามารถให้ผลสรุปที่ถูกต้อง การเลือกใช้เทคนิควิธีทางการสถิติที่เหมาะสมจึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับโครงสร้างของข้อมูลที่ทำการศึกษาวิจัยด้วย ศิริชัย กาญจนวาสี (2535: 3) ซึ่งจากการวิจัยทางการศึกษาที่ผ่านมารวมถึงลักษณะและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษาตามสภาพการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนสอน การวิจัยในชั้นเรียน ในระบบโรงเรียน ได้แก่ การจัดองค์การทางการศึกษาและข้อมูลทางการศึกษา ซึ่งถือได้ว่าการศึกษเป็นกระบวนการที่มีลักษณะซับซ้อนหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นงลักษณ์ วิรัชชัย (2537: 3) กล่าวว่าโครงสร้างของระบบการศึกษามีการจัดเป็นหน่วยซ้อนกันเป็นลำดับชั้นลดหลั่นสอดแทรก (Hierarchy) หรือเป็นแบบหลายระดับ (Multilevel) ทั้งหน่วยงาน และระบบการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรที่อยู่ในระดับเดียวกัน ถูกจัดกลุ่มรวมกันเพื่อเป็นระดับที่สูงขึ้นหรือเป็นหน่วยที่ใหญ่ขึ้น

ดังนั้น การวิจัยทางการศึกษาจึงมีความมุ่งหวังที่ศึกษาว่า การกำหนดนโยบายและการปฏิบัติในระดับของบุคคลหรือระดับที่สูงกว่ามีอิทธิพลต่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนอย่างไร มากน้อยเพียงใด การศึกษาต้องสอดคล้องกับความเป็นพหุระดับหรือระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกของข้อมูลทางการศึกษาและวิธีการทางสถิติจากสภาพปัญหา รูปแบบและลักษณะโครงสร้างขององค์การทางการศึกษารวมทั้งรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน ซึ่งการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลจะต้องมีความสัมพันธ์กับปัจจัยนำเข้า (Input) และกระบวนการ (Process) ของระบบการศึกษาในลักษณะที่เป็นพหุระดับ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในบริบทของการร่วมมือกันในการทำวิจัยในชั้นเรียนตามแนวทางของวัฒนธรรมไทย ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับทั้งในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงาน และองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลช่วยในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีมของกับเพื่อพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนและแก้ไขปัญหาจากการที่ครูไม่มีเวลาเพราะภาระงานที่มากเกินไป รวมถึงครูขาดความรู้ความเข้าใจต้องการความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โดยผ่านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน และสามารถนำการวิจัยในชั้นเรียนไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการการศึกษาต่อไปในอนาคต รวมถึงการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel analysis) ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือมากกว่าการวิเคราะห์เพียงระดับเดียว รวมถึงการวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับของโรงเรียนและครูที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และผลของการวิจัยในลักษณะนี้จะช่วยให้ทราบถึงตัวแปรที่อิทธิพลต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยตรง และให้ภาพรวมของระบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และการจัดการเรียนการสอนตลอดจนแนวทางในการพัฒนาต่อไป

คำถามการวิจัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งประเด็นคำถามการวิจัยหลักสำหรับสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เจเนอไซ กระบวนการการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ตลอดจนผลที่ติดตามมา จากการศึกษารายกรณีศึกษาเชิงลึก และการร่วมอธิบายตัวแปรที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในบริบทเชิงกว้างของเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืนได้หรือไม่ อย่างไร โดยแบ่งเป็นคำถามการวิจัยย่อยดังนี้

1. “ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู” จากมุมมองและทัศนะของคนที่อยู่ในปรากฏการณ์ให้ความหมาย และมีลักษณะอย่างไร
2. เจเนอไซ และกระบวนการการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูคืออะไร
3. มีการสืบทอดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืนอย่างไร
4. ผลที่ติดตามมาจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูคืออะไร
5. ตัวแปรพระระดับโรงเรียนและครูที่ผู้วิจัยพัฒนาเป็นทฤษฎีฐานรากมีลักษณะอย่างไร
6. ตัวแปรพระระดับโรงเรียน และครูในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
7. แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยมีความมุ่งหมายหลัก คือ เพื่อเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากการศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เจเนอไซ กระบวนการเกิดขึ้น การดำรงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และผลที่ติดตามมาในเชิงลึก ตลอดจนการร่วมอธิบายผลที่เกิดจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในเชิงกว้าง รวมถึงเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้มีความเหมาะสมต่อบริบทการศึกษาของไทย โดยแบ่งเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยย่อย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เจเนอไซ กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ ตลอดจนผลที่ติดตามมา

2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลพหุระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

3. เพื่อสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ความสำคัญของการวิจัย

1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.1 ได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ในบริบทโรงเรียนและวัฒนธรรมไทย รวมถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยหรืองานวิชาการอื่น ๆ ที่ศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียนของครูหรือบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องได้

1.2 ได้ทราบถึงวิธีวิทยาการวิจัยจากการศึกษา และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูเพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครู ใช้การออกแบบการวิจัยด้วยแบบการสำรวจตามกาลเวลา (Exploratory sequential design) ตามแนวทางการศึกษาวิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ (Mixed methods research approach) โดยทำการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเป็นการสำรวจนำร่องและนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาพัฒนาเครื่องมือเพื่อทำการศึกษาเชิงปริมาณต่อไปจากนั้นทำการพัฒนาทฤษฎีฐานราก (grounded theory) จะทำให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาหรือบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมคล้ายคลึงกัน เพราะลักษณะของทฤษฎีฐานรากที่ได้นี้ เป็นการบูรณาการแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) เนื่องจากใช้ศาสตร์หลายสาขาเป็นแนวทางในการศึกษา

1.3 การศึกษาปรากฏการณ์การชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู เป็นการศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐาน ความเชื่อและความจริงในบริบทการบริหารจัดการการศึกษาของประเทศไทย เนื่องจากการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนไปจากเดิมโดยเน้นเป็นการพัฒนาและฝึกอบรมระหว่างประจำการในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม นอกจากจะได้รับความสำคัญกับกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม นอกจากจะได้รับความสำคัญกับกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมของชุมชนแล้ว ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นการจุดประกายความคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาได้นำไปศึกษาวิจัยเพื่อต่อยอดในมุมมองที่แตกต่างกัน ทั้งในมิติระเบียบวิธีวิจัย สภาพแวดล้อม กระบวนการที่มีลักษณะพิเศษเป็นต้น เพื่อให้มีข้อเสนอทฤษฎีใหม่ ๆ สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงการศึกษามากยิ่งขึ้น

2 ประโยชน์ในเชิงประยุกต์ใช้

2.1 โรงเรียนดีเด่นที่ใช้เป็นพื้นที่การศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพด้านการวิจัยของครู ไปประยุกต์ใช้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อเป็นต้นแบบของการบริหารจัดการโรงเรียน และการพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 ทำให้ทราบถึงประโยชน์ในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อเป็นตัวเสริมพลังพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของครู ที่ทำให้ครูได้พัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย นำไปสู่การที่ครูเกิดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัย ครูและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำเสนอสารสนเทศของรูปแบบที่ได้้นั้นมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู

2.3 ทำให้ทราบถึงสภาพและลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูและคุณลักษณะของครูในโรงเรียนตามระดับของครู และระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครู ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนเพื่อการพัฒนาครูต่อไป

2.4 ผลการวิจัยปรากฏการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนดีเด่นจะเป็นข้อมูล สารสนเทศที่มีความสำคัญต่อการวางแผน และการดำเนินงานเพื่อให้เกิดพลังสนับสนุนเกี่ยวกับการมีทำงานร่วมกัน และการสร้างทีมเพื่อการทำวิจัยในระดับโรงเรียนและครูของโรงเรียนทั่วไป รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างโรงเรียน ครู และนักเรียน และผลการวิจัยนี้ จะเป็นแนวทางให้ครูสามารถพัฒนาวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการวิจัยเพื่อเป็นเครื่องมือในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ความเหมาะสมกับบริบทของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย

2.5 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับอิทธิพล และแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและโรงเรียนซึ่งครูผู้สอนหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถนำเสนอสารสนเทศที่ได้ไปใช้ประกอบการพิจารณา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยในระดับครู ได้แก่ 1.ประสบการณ์ในการทำงาน 2.ความรับผิดชอบ 3.ภาวะผู้นำร่วม 4.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ 5.การทำงานร่วมมือกันเป็นทีม และระดับโรงเรียน ได้แก่ 1.การนำองค์กร 2.การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3.ขนาดของโรงเรียน 4.วัฒนธรรมองค์กร และ 5.เทคโนโลยีทางการศึกษา) ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

2. ปัจจัยในระดับครู และระดับโรงเรียน ที่มีความสัมพันธ์แบบพหุระดับซึ่งส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู สามารถนำมาจัดรูปแบบความสัมพันธ์แบบพหุระดับได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ (Mixed methods research approach) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลจากวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพไปตรวจสอบยืนยันด้วยวิธีการเชิงปริมาณ โดยภาพรวมแบ่งออกกระยะหลัก ๆ 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจและการให้คำอธิบายที่เป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎีในปรากฏการณ์ที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในประเด็นเกี่ยวกับลักษณะ การกำหนดองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพกับศักยภาพด้านการวิจัยของครูซึ่งเป็นโรงเรียนดีเด่น (Best Practices) ด้วยการพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของทฤษฎีฐานราก (Grounded theory) โดยทำการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเป็นการสำรวจนำร่องและนำข้อมูลสารสนเทศจากมุมมองของคนที่อยู่ในปรากฏการณ์นั้น แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสร้างความคิดรวบยอด (Concept) และหาความเชื่อมโยงระหว่างความคิดรวบยอดเพื่อให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีสำหรับการอธิบาย และการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับลักษณะ การกำหนดองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน การศึกษาภาคสนามได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้วิจัยได้คัดเลือกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร ที่มีผลการปฏิบัติที่ดีซึ่งเป็นโรงเรียนดีเด่น (Best Practices)

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้กำหนดประชากรผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารและครูระดับมัธยมศึกษา จากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เหตุผลที่เลือกศึกษาเฉพาะสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากเป็นโรงเรียนที่มีการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และเหตุผลที่เลือกศึกษาเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพราะการดูแลช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันโดยมีศึกษานิเทศก์เป็นผู้รับผิดชอบในฝ่ายงานของการวิจัยในชั้นเรียน และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยการวิเคราะห์สองระดับ คือ ระดับครู และระดับโรงเรียน โดยศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ซึ่งมีตัวแปรด้วยกัน 2 ระดับ ดังนี้

1) ระดับครู ได้แก่ 1. ประสบการณ์ในการทำงาน 2. ความรับผิดชอบ 3.ภาวะผู้นำร่วม 4.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ 5.การทำงานร่วมมือกันเป็นทีม

2) ระดับโรงเรียน ได้แก่ 1.การนำองค์กร 2.การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3.ขนาดของโรงเรียน 4.วัฒนธรรมองค์กร และ 5.เทคโนโลยีทางการศึกษา

ทั้งนี้ ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน จำนวนงานวิจัยและความต่อเนื่องในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูที่ทำภายใน 3 ปีย้อนหลัง และผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม

ระยะที่ 3 การสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้เสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้วิธีการศึกษาการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้เชี่ยวชาญ ในขั้นตอนนี้มีจำนวน 15 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้กำหนดนโยบายทางการศึกษา ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับโรงเรียน และครู จำนวน 7 คน และกลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย อาจารย์ระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน ประกอบด้วย 1) ชื่อแนวทางการพัฒนา 2) หลักการ แนวคิด พื้นฐานและความเป็นมาแนวทางการพัฒนา 3) วัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนา 4) ลักษณะของรูปแบบ และ 5) วิธีการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู หมายถึง ชุมชนวิชาการแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเกิดขึ้นจากสถานที่ที่ประจำอยู่ เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มครู ผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียนโดยมีการวางแผนที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการจัดบรรยากาศให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นกระบวนการหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างต่อเนื่อง และสะท้อนผลการทำงาน รวมถึงเป็นการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมมาพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนโดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะย่อ ดังนี้

1.1 ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยมุ่งเน้นในระดับโรงเรียน และระดับครู ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ฐานของชุมชนวิชาชีพ เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูในบริบทของการศึกษาไทย

1.2 เจือ้นไขของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู หมายถึง ข้อความที่กำหนดไว้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นผลหรือสิ้นสุดผลต่อเมื่อมีเหตุการณ์อันไม่แน่นอนว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต และช่วยให้ครู ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนยอมรับความจำเป็นที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของตนเอง เพื่อท้วงติงและค้นหาทางเลือก

ใหม่ รวมถึงปัจจัยหรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระบบความคิด ระบบความเชื่อ ในการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครู ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนในระบปัจจุบัน

1.3 กระบวนการเกิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู หมายถึง ปรากฏการณ์ วิธีการ และขั้นตอนที่ค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างมีระเบียบ ลำดับเหตุการณ์ ความสัมพันธ์ และการเกาะเกี่ยวกันภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และทำให้เกิดความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.4 การดำรงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู หมายถึง การสืบทอดความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยมีเงื่อนไข สาเหตุของปัจจัยหลายประการมีความเกี่ยวข้องกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายและธำรงรักษา

1.5 ผลที่ติดตามมาจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู หมายถึง ตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน แบ่งออกได้เป็น 3 ประเด็น คือ ความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน จำนวนงานวิจัยและความต่อเนื่องในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูที่ทำภายใน 3 ปีย้อนหลัง และผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ดังนี้

1.5.1 ความรู้ ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถพื้นฐานด้านการวิจัยในชั้นเรียนวัดโดยการให้ครู ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนทำแบบสอบถามความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนที่ครอบคลุมความสามารถ 3 ด้าน คือ ด้านระเบียบวิธีวิจัย ด้านการวางแผนการวิจัย และด้านการเขียนรายงานวิจัย

1.5.2 จำนวนงานวิจัยและความต่อเนื่องในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู หมายถึง จำนวนผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่มีความต่อเนื่องในการทำวิจัยของครูที่ทำภายใน 3 ปีย้อนหลังและมีคุณค่า

1.5.3 ผลการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน)

2 การวิเคราะห์พีระมิด หมายถึง วิถีวิทยาทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีโครงสร้างของตัวแปรเป็นลำดับลดหลั่น (Hierarchical) กัน อย่างน้อย 2 ระดับ ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับครู และระดับโรงเรียน โดยตัวแปรระดับเดียวกันจะมีปฏิสัมพันธ์ภายในด้วยกัน และได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรอิสระระดับอื่น ๆ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู หมายถึง ตัวแปรที่ทำให้เกิดความแตกต่าง หรือมีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดจากผลการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษากรณีศึกษา แบ่งออกได้ดังนี้

3.1 ระดับครู หมายถึง สิ่งที่เป็นคุณลักษณะของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู จำนวน 5 ตัวแปร คือ

3.1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน (Experience) หมายถึง จำนวนปีในการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคล และระดับโรงเรียน (เกินกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

3.1.2 ความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การรับรู้ของครูและบุคลากรในโรงเรียนในการได้รับมอบหมาย ความไว้วางใจ และโอกาสในการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ ปฏิบัติงานได้เต็มตามความสามารถ ทันท่วงทีตามกำหนดเวลา และข้อตกลงหรือบรรทัดฐานร่วมกัน มีความตระหนักและจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามที่ระบุไว้ในเป้าหมาย มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ประเมินผลอย่างต่อเนื่องและสะท้อนผลการดำเนินงาน ตลอดจนสามารถเปิดเผยผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลการดำเนินงานของตนเองต่อ ครู ผู้บริหาร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้

3.1.3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) หมายถึง การรับรู้ของครูและบุคลากรในโรงเรียนในพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ที่มีการพัฒนาให้มีความแตกต่างจากคนอื่น ๆ มีบทบาท ภารกิจ และความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้และการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมีคำสั่งในการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียน มีความสามารถในการประสานการทำงานร่วมกัน ประสานความร่วมมือคอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และสามารถนำทีม ตลอดจนกระตุ้นการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนของสมาชิกภายในกลุ่มมีการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และได้รับโอกาส ความยินดี ความปรารถนาของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนได้รับเกียรติ และภูมิใจในความพยายามของตนเองที่สามารถปฏิบัติงาน และเป็นผู้นำองค์กร

3.1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge sharing) หมายถึง การรับรู้ของครูและบุคลากรในโรงเรียนในการรวมกลุ่มกันของผู้บริหารและครูที่มีแนวคิดและความสนใจในเรื่องเดียวกัน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีการกำหนดปัญหา และนำปัญหาที่พบเจอเหมือนกันมาร่วมแก้ไขปัญห ในวิธีการพูดคุย ปรึกษา เสนอแนะ จากเพื่อนครู หรือผู้ที่มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญสูง ในประเด็นเกี่ยวกับผลงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน วิจัยฐานะ และกระบวนการการทำวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนการสรุปรายงานและนำเสนอผลการดำเนินงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.1.5 การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม (Teamwork and Collaborative working) หมายถึง การรับรู้ของครูและบุคลากรในโรงเรียนในการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลตั้งแต่ 2 ฝ่ายขึ้นไป ตามภาระงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบและส่วนที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้ได้รับประโยชน์ร่วมกัน ในการกำหนดแนวคิด วิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ ในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนเกิดการดำเนินการร่วมกัน ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยได้รับการมอบหมายอำนาจการตัดสินใจ การออกแบบและการ

ดำเนินงานกับทีมงาน รวมถึงผู้เชี่ยวชาญ ชุมชนภายนอกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของทีม เปิดโอกาสในการสนทนาและสะท้อนแนวความคิดข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และสร้างนวัตกรรม

3.2 ระดับโรงเรียน สิ่งที่เป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระรอง ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู จำนวน 5 ตัวแปร คือ

3.2.1 การนำองค์กร (The leadership of organization) หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารในหลักการบริหารที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ชัดเจน มีการสื่อสารสองทิศทางอย่างคล่องตัว มีการมอบอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และวิจัยในชั้นเรียนอย่างอิสระ สร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และความสัมพันธ์ที่ดี มุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพ และสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.2.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning) หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารที่มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน กำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดผลในการปฏิบัติงาน การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

3.2.3 ขนาดของโรงเรียน (Size and Structure of the school) หมายถึง การกำหนดเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียนกำลังศึกษาอยู่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 4 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน) โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499 คน) และขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) ที่ส่งผลให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีประสิทธิภาพ

3.2.4 วัฒนธรรมองค์กร (Cultural organizations) หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหาร การพัฒนา ออกแบบ กำหนดค่านิยม ความเชื่อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการร่วมกันสามารถวัดได้จาก เป้าหมายของโรงเรียน การมอบอำนาจ การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและความหลากหลาย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.2.4.1 เป้าหมายของโรงเรียน (Goals) หมายถึง แบบแผนการประพฤติที่มุ่งเน้นสู่การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้เกิดขึ้นตั้งแต่การพัฒนาออกแบบสรรหาและฝึกอบรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกลายเป็นสิ่งที่หลอมรวมพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน

3.2.4.2 การมอบอำนาจ (Authorize) หมายถึง การให้ครูที่ปฏิบัติงาน มีโอกาสตัดสินใจในงานของตน การมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบเพิ่มขึ้นโดยมีการกระตุ้น กำกับเป็นระยะ อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียน

3.2.4.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Engagement) หมายถึง บุคลากรทุกคนรวมถึงให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูล ความต้องการและกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง โรงเรียนมีเครือข่ายความร่วมมือกับบุคคล หน่วยงาน และองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในชุมชน โดยมีการกระตุ้น กำกับเป็นระยะ และสร้างความภูมิใจในองค์กรเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียน

3.2.4.4 ความหลากหลาย (Diversity) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะภายในกลุ่มสาระวิชา ซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้งในรายบุคคล และความเป็นองค์กร เช่น อายุ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมกลุ่ม ลักษณะนิสัยรายบุคคล เกิดการธำรงรักษา การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน และการถ่ายทอดสู่สมาชิกรุ่นใหม่

3.2.5 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (Information technology) หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนปฏิบัติการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูล สารสนเทศทางการศึกษา มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และประมวลผลฐานข้อมูล มีการติดตาม และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อศึกษา ค้นคว้าข้อมูลที่จำเป็นได้ง่าย รวดเร็ว มีความถูกต้อง ข้อมูลปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้มีความทันสมัย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน การวิจัยในชั้นเรียน และการสร้างนวัตกรรม

4. แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู หมายถึง วิธีการที่จะพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิดชอบโดยใช้กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน แบ่งออกเป็น

4.1 ด้านความเหมาะสม (Propriety) หมายถึง พิจารณาจากความครอบคลุม องค์ประกอบ การใช้ถ้อยคำสำนวน การจัดกลุ่มหรือลำดับของเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมกับสถานการณ์

4.2 ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) หมายถึง พิจารณาถึงความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติ การมีทรัพยากรเพียงพอที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ ภาวะความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และการมีระเบียบกฎหมายที่เอื้อให้สามารถปฏิบัติตามข้อเสนอดังกล่าวได้

4.3 ด้านความสอดคล้อง (Congruity) หมายถึง พิจารณาจากความสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ บริบทของโรงเรียน และความสอดคล้องภายในองค์ประกอบแต่ละด้าน

4.4 ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) หมายถึง พิจารณาจากผลดีที่จะเกิดขึ้นต่อโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเขตพื้นที่การศึกษา

4.5 ด้านความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง พิจารณาจากการปฏิบัติที่ยึดหลักความรับผิดชอบต่อมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณ รวมทั้งคำนึงถึงความถูกต้องและสำนึกรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นต่อโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียในเขตพื้นที่การศึกษา

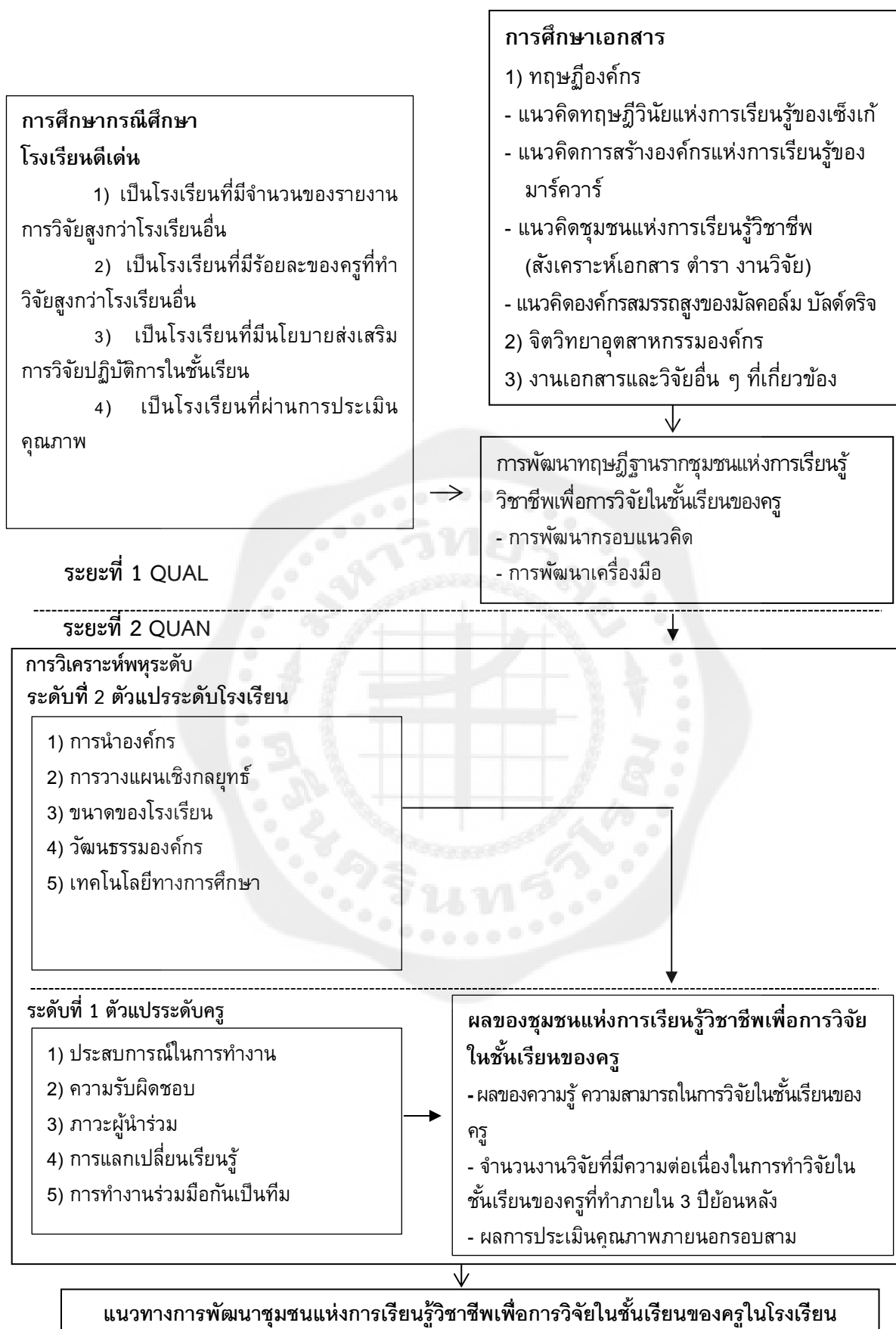
กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยในต่างประเทศ แต่ในบริบทของไทยอาจมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้เลือกการวิจัยด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ (Mixed methods research approach) ซึ่งการศึกษาในลักษณะนี้ Creswell (2011) เรียกว่า การออกแบบการวิจัยด้วยแบบการสำรวจตามกาลเวลา (Exploratory sequential design) (QUAL→ QUAN) โดยเน้นทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ จากนั้นทำการพัฒนาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยการศึกษาระยะเริ่มต้น ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเบื้องต้น (Preliminary qualitative study) จากการศึกษาเอกสาร และการศึกษานำร่องเพื่อมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดชั่วคราวของผู้วิจัย ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากการศึกษาปรากฏการณ์ โดยทำความเข้าใจถึงความหมาย ลักษณะ เงื่อนไข กระบวนการ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืนที่มีความเหมาะสมต่อบริบทการศึกษาของไทย และได้กรอบแนวคิดชั่วคราวดังกล่าวมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้เมื่อค้นพบทฤษฎีหรือข้อค้นพบใหม่ในระหว่างขั้นตอนการทำการวิจัยเพื่อทำให้กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความชัดเจนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ดังนั้นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยชั่วคราวเป็นจุดตั้งต้นสำหรับการเริ่มดำเนินการวิจัยซึ่งนำไปสู่การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการศึกษาจากพื้นที่สนามที่เป็นกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่ทฤษฎีฐานรากในเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในบริบทการศึกษาของไทย ตลอดจนการพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาในระยะเวลาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อยืนยันผลในภาพรวมโดยการศึกษาความสัมพันธ์แบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยเฉพาะโรงเรียนซึ่งมักมีข้อมูลที่มีหลายระดับ (Multilevel data) สอดแทรกกันอยู่ (Hierarchical nested data) ดังนั้น จึงมีตัวแปรที่มีความซับซ้อน เช่น ภาวะผู้นำระดับครู ภาวะผู้นำระดับโรงเรียน ดังนั้น ภาวะผู้นำที่ครูได้รับในแต่ละคนส่งผลต่อการวัดสมรรถนะองค์กรในลักษณะหนึ่ง แต่ภาวะผู้นำที่ครูได้รับเฉลี่ยทั้งโรงเรียนได้ส่งผลต่อการวัด

สมรรถนะองค์กรในอีกลักษณะหนึ่ง กล่าวคือ ตัวแปรภาวะผู้นำระดับครูเป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงความสามารถครูในการช่วยสร้างภาวะผู้นำในการทำงานในองค์กรให้น่าอยู่ ในขณะที่ตัวแปรภาวะผู้นำเจลีระดับโรงเรียนก็เป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงสภาพภาวะผู้นำในการทำงานให้ครู ซึ่งการวิเคราะห์พหุระดับจะช่วยศึกษาส่วนประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้จำแนกเป็นความผันแปรในระดับครูกับความผันแปรในระดับโรงเรียน ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในครั้งนี้จึงเป็นการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel analysis) ที่มี 2 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 หรือระดับครู เป็นการประเมินการรับรู้ถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู สำหรับลำดับที่ 2 หรือระดับโรงเรียน เป็นการประเมินการรับรู้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และผลการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน รายละเอียดดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 2

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิจัยแบบผสมผสานวิธี ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมเอกสารเพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ โดยแบ่งเนื้อหาสาระเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดของชุมชน แนวคิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community)

ตอนที่ 2 แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ความเป็นมาและพัฒนาการของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

ตอนที่ 4 การวิจัยในชั้นเรียน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์พระระดับ

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดของชุมชน แนวคิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community)

1.1 ความหมายของชุมชน

คาร์เตอร์ (เยาวัลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล. 2554; อ้างอิงจาก Carter. 1973) ได้ให้ความหมายของคำว่าชุมชนไว้ใน Dictionary of Education ดังนี้ ชุมชนมีความหมาย 2 ประการ ได้แก่

ประการที่ 1 ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่มีพื้นฐานของความสนใจร่วมกัน อาจจะรวมกลุ่มกันอยู่ในพื้นที่เดียวกัน หรืออยู่กระจัดกระจายกันคนละพื้นที่ก็ได้ และ กาญจนา แก้วเทพ (2538) ได้ให้ความหมายของคำว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในบริเวณเดียวกัน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน มีฐานะหรืออาชีพที่เหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกัน (Homogeneous) มีลักษณะของการใช้ชีวิตร่วมกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้อาศัยในชุมชนมีความรู้สึกว่าเป็นชุมชนเดียวกัน มีการดำรงรักษาคุณค่ามรดกทางวัฒนธรรม และศาสนา รวมทั้งการถ่ายทอดไปสู่ลูกหลานด้วย

ประการที่ 2 ชุมชน หมายถึง กลุ่มชน ซึ่งอยู่อาศัยร่วมกันในพื้นที่อันเป็นท้องถิ่นเดียวกัน มีประวัติศาสตร์ ความเป็นมา วัฒนธรรมเดียวกัน มีสภาพภูมิศาสตร์ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลให้ประชาชนสามารถที่จะประกอบกิจกรรมซึ่งประชาชนมีความสนใจร่วมกันมีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีศรัทธา ความเชื่อ เชื้อชาติ การงาน หรือมีความรู้สึกนึกคิด ความสนใจที่คล้ายคลึงกันมีการเกื้อกูล

การเป็นอยู่ร่วมกัน (Oxford advanced learner's dictionary of current english. 1994; Homan. 1994; ราชบัณฑิตยสถาน. 2538)

ทั้งนี้ชุมชนจะต้องมีระบบความสัมพันธ์ของคน ความเชื่อ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ระบบเศรษฐกิจ อาชีพ ระบบการเมือง ระบบการปกครอง โครงสร้างอำนาจ รวมถึงระบบนิเวศวิทยา สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ซึ่งระบบเหล่านี้มีความสัมพันธ์ต่อกันและระหว่างกัน หรือเรียกอีกอย่างว่า มีความเชื่อมโยงกันชนิดที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ และมีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกัน อย่างเป็นปกติต่อเนื่อง (จิตติ มงคลชัยอรัญญา. 2540; นิธิ เอียวศรีวงศ์. 2544; ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. 2542) อันเนื่องมาจากการอยู่ในพื้นที่ร่วมกันหรือการมีอาชีพร่วมกัน หรือการประกอบกิจกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือ การมีวัฒนธรรมความเชื่อ หรือความมั่นใจร่วมกัน แต่บางครั้งชุมชนอาจไม่ได้จำกัดอยู่ที่ชุมชนดั้งเดิมในสังคมชนบท แต่เน้นที่ความเป็นชุมชน ซึ่งสามารถมีขึ้นได้ในบริบทใหม่ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในเมืองหรือชุมชน ตามความสนใจ ตามสายอาชีพ ซึ่งมีหลายขนาด ตั้งแต่ระดับเล็กไปจนถึงระดับโลก ชุมชนดังกล่าวอาจไม่จำเป็นต้องผูกโยงด้วยการอยู่ในพื้นที่เดียวกัน (ประเวศ วะสี. 2541) ถึงแม้ว่า การรวมตัวของกลุ่มที่อาจจะอยู่ในพื้นที่เดียวกันหรือไม่ก็ได้ อาจมีชาติพันธุ์หรือวัฒนธรรมเดียวกัน หรือไม่ก็ได้โดยที่กลุ่มคนที่มารวมกันกันนั้น จะต้องมีความวัตถุประสงค์ของการรวมตัวร่วมกัน มีการทำกิจกรรมร่วมกันมีอุดมการณ์ร่วมกัน มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีความเอื้ออาทรต่อกันและมีการจัดการ (อดุลย์ วังศรีคุณ. 2543)

สรุปได้ว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มบุคคลในระดับต่าง ๆ ที่มีชีวิตอยู่ในบริเวณหรือพื้นที่เดียวกันหรือต่างพื้นที่กัน อาจมีวัฒนธรรมเดียวกันหรือต่างวัฒนธรรม แต่จะต้องมีความรู้สึกนึกคิด และความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน มีลักษณะของการใช้ชีวิตร่วมกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการสังสรรค์ เรียนรู้ มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ตลอดจนมีขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมชุมชน และแบบแผนในการดำรงชีวิตร่วมกัน

1.2 ลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง

ลักษณะของชุมชนเข้มแข็งว่า เป็นชุมชนเรียนรู้ สมาชิกของชุมชนจะต้องเรียนรู้ต่อความเป็นไปของโลก รู้ข่าวสารด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น ด้านการอาชีพ ด้านการเมือง การปกครอง เป็นต้น และสมาชิกมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการทำกิจกรรม มีความเอื้ออาทรต่อกัน และมีการกระทำร่วมกัน

จากลักษณะชุมชนเข้มแข็งดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปลักษณะร่วมของชุมชนเข้มแข็งได้ดังนี้ (ประเวศ วะสี. 2541; เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำริญกุล. 2554)

1. สมาชิกชุมชนร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน หรือพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งดีงามขึ้นในชุมชนรวมกันเป็นปึกแผ่นแน่นแฟ้น ในทางกายภาพและรูปธรรม สมาชิกของชุมชนมีศักยภาพที่จะร่วมมือกันแก้ไขปัญหาของชุมชน รวมทั้งมีอุดมการณ์ ค่านิยมร่วมกัน ทำให้สมาชิกมีความผูกพันกับชุมชน

2. สมาชิกของชุมชนมีความผูกพัน รักใคร่ เอื้ออาทร สามัคคี และเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

3. ชุมชนพึ่งตนเองได้ กล่าวคือ สมาชิกชุมชนสามารถร่วมกันตัดสินใจในการบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ ในชุมชนได้โดยอิสระ โดยมีทุน แรงงาน ทรัพยากร เพื่อยังชีพพื้นฐานของตนเอง หากมีการพึ่งพิงภายนอก ชุมชนจะต้องมีอำนาจในการจัดการ เลือกรับ และตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ รวมถึงควบคุมและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ โดยอาศัยความรู้ และองค์กรทางสังคมในชุมชน เป็นกลไกในการแก้ปัญหา

4. ชุมชนมีผู้นำตามธรรมชาติเกิดขึ้นในขณะที่เกิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง และสร้างภูมิปัญญาของตนเองในด้านต่าง ๆ

5. กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน สมาชิกมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารกัน พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้

นอกจากนี้ ชุมชนจะเข้มแข็งได้นั้น ควรมี 4 กรอบเพื่อหาเกณฑ์และตัวชี้วัดดังนี้ (เสรี พงศ์พิศ. 2548)

1. ชุมชนเข้มแข็งเพราะเป็นชุมชนเรียนรู้ ชุมชนเหล่านี้ไม่มีวันอ่อนแอ ไม่นั่งรอความช่วยเหลือจากรัฐหรือภายนอก แต่จะขวนขวายหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ชุมชนใดมีความรู้มีปัญญาแม้ว่ามีทรัพยากรน้อยก็จะมีมากขึ้นเรื่อย ๆ มีเงินน้อยก็จะมีมากขึ้น ตรงกันข้ามชุมชนใดไม่มีความรู้ ไม่มีปัญญา แม้จะมีทรัพยากรมากก็จะหมด แม้มีเงินมากก็จะไม่เหลือและเป็นหนี้สิน

2. ชุมชนเข้มแข็งตัดสินใจอย่างเป็นอิสระ ต้องมีข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจมีเป้าหมายการที่พึ่งตนเองอย่างมั่นคง ไม่ใช่เชื่อตามคำแนะนำเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

3. ชุมชนเข้มแข็งจัดการทุนของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ทุนไม่ใช่ หมายถึง แต่เพียงเงินแต่หมายถึงทรัพยากร ความรู้ภูมิปัญญา ทุนทางสังคม วัฒนธรรมและอื่น ๆ โดยค้นหาทุนเหล่านั้นให้พบให้มากที่สุด เรียนรู้ว่าจะจัดการอย่างไรจึงจะพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง

4. ชุมชนเข้มแข็งมีธรรมาภิบาล มีการจัดการที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ ทั้งนี้ยังได้มีการแบ่งลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง ในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้ (นภาพรณ หะวานนท์ และคณะ. 2550)

1. ชุมชนเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ มีการกินดีอยู่ดี การมีอำนาจต่อรองกับนายทุนมีอิสรภาพในการจัดการทรัพยากรของชุมชน การไม่เบียดเบียน การมีทุนสำรองสำหรับกิจการสาธารณะและสวัสดิการของชุมชน การที่ชุมชนมีทรัพยากรเพียงพอต่อการบริโภค การมีโอกาสเข้าถึงและการใช้ทรัพยากรในชุมชน การที่ชุมชนมีทรัพยากรเพียงพอต่อการบริโภค การมีโอกาสเข้าถึงและการใช้ทรัพยากรในชุมชน เพื่อประโยชน์ของคนในชุมชน ความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสิ่งที่มีค่าน้อยหรือไม่มีค่าของชุมชน การปลอดจากการพึ่งพิงของตลาดทุน และปัจจัยในการผลิตจากภายนอก เพื่อลดการพึ่งพิงให้เหลือน้อยที่สุด มีความสามารถในการจัดระบบธุรกิจของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ชุมชนเข้มแข็งด้านการเมือง ได้แก่ การมีอำนาจในการผลักดันรัฐ หรือกลุ่มผลประโยชน์ให้ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของชุมชนได้ การมีสิทธิเหนือชุมชน การไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจภายนอกอย่างเด็ดขาด ไม่ว่าจะเป็นรัฐหรือกลุ่มอำนาจใด

3. ชุมชนเข้มแข็งด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ ชุมชนมีความสามัคคี มีความไว้วางใจกันระหว่างคนในชุมชน สามารถรวมใจกันเพื่อแก้ปัญหาของชุมชน มีจิตสำนึกสาธารณะ มีศีลธรรม มีความมั่นใจในศักยภาพของชุมชนในการแก้ปัญหาของชุมชน รู้จักช่วยเหลือแบ่งปันกันเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ในยามจำเป็น มีวิถีคิดที่จะพึ่งตนเองมีกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน มีสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดี มีความสามารถปรับใช้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของชุมชนเพื่อประโยชน์ของชุมชน รู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตสุขภาพ และทรัพย์สิน

4. ชุมชนเข้มแข็งด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่ดี มีการจัดระบบการรักษาสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนที่มีประสิทธิภาพ คนในชุมชนมีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน มีวิถีชีวิตที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

จะเห็นได้ว่า ลักษณะของชุมชนเข้มแข็งนั้น ถือเป็นศักยภาพหรือวัฒนธรรมของชุมชนที่เกิดขึ้นภายในกระบวนการปรับตัว และแก้ปัญหาของชุมชน จากสมาชิกในชุมชนร่วมกัน คิดร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันตัดสินใจ แสวงหากิจกรรม ดำเนินกิจกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนด้วยความรักและสามัคคี

1.3 องค์ประกอบและปัจจัยในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

วรวิทย์ อวิรุทธ์วรกุล (2544: 18-26) ได้ศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

1. มีอุดมการณ์ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน การมีอุดมการณ์ร่วมกันถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะยึดเหนี่ยวทิศทางของกลุ่มไว้ได้ ถ้าสามารถกำหนดเป็นวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวได้ด้วยแล้วจะทำให้องค์กรชุมชนนั้นมีอุดมการณ์ในการรวมตัวกันได้ดียิ่งขึ้น

2. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การมีเป้าหมายร่วมกัน เช่น ต้องการหลุดพ้นจากความยากจน การสร้างฐานะทางเศรษฐกิจ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ที่ชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแล้ว ย่อมทำให้องค์กรชุมชนมีการรวมตัวกันได้ดียิ่งขึ้น

3. การมีผลประโยชน์ร่วมกันและมีการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม โดยองค์กรชุมชนใดสามารถดำเนินการได้ดีมากเท่าใด ย่อมทำให้องค์กรชุมชนนั้น ๆ มีความเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรชุมชน และคนทั่วไปในชุมชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งทางความคิด การตัดสินใจ และการติดตามประเมินผล

5. การบริหารจัดการ ถือเป็นหัวใจของความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งการบริหารจัดการประกอบด้วย การตัดสินใจของคนในองค์กรชุมชนในเรื่องที่สำคัญ ๆ เพื่อลดปัญหาข้อขัดแย้งของคนที่สามารถรวมตัวกัน

6. กิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรชุมชนมีความเหมาะสม กิจกรรมสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาและความต้องการของสมาชิก

ปัจจัยเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

1. โครงสร้างทางสังคมของชุมชนหรือองค์กรชุมชน มีความสัมพันธ์แนบแน่น หรือแนวนอน ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือ พึ่งพาอาศัยกัน รวมทั้งสามารถพัฒนาความร่วมมือของคนในชุมชนได้ ยังเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้เรียนรู้และแสดงศักยภาพอย่างมีอิสระ มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในทุกด้านจนพัฒนาเป็นภูมิปัญญาของชุมชน

2. ระบบเศรษฐกิจชุมชน เป็นปัจจัยแห่งความเข้มแข็งของชุมชน ต้องเป็นระบบเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง มุ่งตอบสนองความต้องการของชุมชนเป็นหลัก โดยรูปแบบการผลิตจะต้องทำให้สมาชิกไม่ต้องขวนขวายดิ้นรนกับกิจกรรมเศรษฐกิจที่ถูกกำหนดจากภายนอกชุมชน สามารถกำหนดการผลิตตามสภาพของตน คือ เน้นการใช้ปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในชุมชน ภายใต้เทคโนโลยี และการจัดการที่เหมาะสมผ่านกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้

3. ค่านิยมและความเชื่อในศาสนา ค่านิยมเป็นปัจจัยที่กำหนดวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตของชุมชน ค่านิยมที่มาจากความเชื่อในศาสนาสามารถสร้างทัศนคติให้คนเคารพธรรมชาติ มีความพึงพอใจกับการพึ่งตนเอง และก่อให้เกิดวัฒนธรรมแบบร่วมมือ เพราะทุกศาสนาจะสั่งสอนในเรื่องการอยู่ร่วมกันที่กำหนดแบบแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ชีวิตของมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม การที่ชุมชนยึดถือและปฏิบัติตามความเชื่อดังกล่าว จนกลายเป็นระบบค่านิยมของชุมชนจะส่งผลให้ชุมชนสามารถธำรงรักษาความเป็นปึกแผ่น และความเข้มแข็งของชุมชนไว้ได้

4. กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดระดับความเข้มแข็งของชุมชน เพราะเป็นกลไกหลักที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และพัฒนาระบบค่านิยมของคนในชุมชน ซึ่งการเรียนรู้ของบุคคลที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต ช่วยให้คนในสังคมเกิดศักยภาพในการดำรงชีวิต มีทักษะในการแก้ไขและจัดการปัญหาของตนเองและชุมชน ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน สามารถเกิดขึ้นได้จากแหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่รอบตัวทั้งในระดับครอบครัว ชุมชนและนอกชุมชน จากบุคคลหลากหลายอาชีพอย่างเป็นการและไม่เป็นทางการ เช่น การเรียนรู้ด้านการใช้สมุนไพร การนวด ความรู้ด้านหัตถกรรม ความรู้ด้านศิลปะพื้นบ้าน ความรู้ด้านการบริหารจัดการ การตลาด เทคโนโลยี การผลิต เป็นต้น

5. กลุ่มผู้นำ ชุมชนที่เข้มแข็งจะต้องมีกลุ่มผู้นำที่มีอิสระในการตัดสินใจ มีทักษะในการบริหารจัดการ การที่ชุมชนมีโครงสร้างแนวราบจะช่วยให้มีกลุ่มผู้นำทางธรรมชาติที่มีความหลากหลายไป

ตามกิจกรรม แต่สมาชิกในชุมชนให้การยอมรับ เช่น พระ พ่อหลวง ฯลฯ เพราะถือว่าเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในชุมชนอย่างแท้จริง

6. ระบบความสัมพันธ์เชิงสังคม มุ่งให้ความสำคัญกับคนมากกว่าผลประโยชน์จะมีส่วนทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง เพราะช่วยให้คนในชุมชนอยู่ร่วมกันในลักษณะที่พึ่งพาอาศัยกัน เช่น การช่วยลงแรงกันในการทำนา หรืองานบุญ ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบความมั่นคงทางสังคมหรือเป็นสวัสดิการชุมชน

7. กลไกในการปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร ชุมชนจะมีความเข้มแข็งได้ จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในชุมชนตลอดเวลา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร การเรียนรู้ ทศนคติและร่วมปรึกษาหารือในกลุ่ม ซึ่งจะทำให้เกิดการร่วมมือกันในชุมชน

8. การบริหารงานปกครองของรัฐ หากรัฐมีระบบการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจจะมีผลกระทบต่อชุมชนสูง ทำให้ชุมชนอ่อนแอ เพราะระบบราชการที่มีลักษณะการใช้อำนาจสั่งการในการพัฒนา จะเป็นกลไกทำลายศักยภาพในการคิด และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนอย่างมาก

จากการศึกษาแนวคิดชุมชนเข้มแข็ง สรุปได้ว่า หัวใจสำคัญของลักษณะชุมชนเข้มแข็ง คือ ชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้ มีองค์กรชุมชนและระบบการบริหารจัดการโดยสมาชิกในชุมชนส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนเพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชน กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง โดยมีภูมิปัญญาของชุมชนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน ชุมชนมีอิสระในการคิดการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมของชุมชน สมาชิกมีความผูกพันเอื้ออาทรต่อกัน จนเกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)

1.4 ชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนนักปฏิบัติ หมายถึง ชุมชนที่มีการดำรงชีวิตเพื่อส่วนรวมอันเกิดจากการคิดและปฏิบัติร่วมกัน เป็นชุมชนที่ทำงานไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้ การสั่งสมความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบหนึ่งของคนในองค์กร เพื่อจัดการความรู้ในการนำไปพัฒนางานและชีวิตงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การปฏิบัติ การทบทวนและการประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลา (เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล. 2554; บุรชัย ศิริมหาสาคร. 2550)

ผลลัพธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การสร้างเป้าหมายร่วมและผลงานตามที่ชุมชนร่วมกัน กำหนดขึ้น ซึ่งมี 2 ลักษณะ ได้แก่

1. การเรียนรู้เพื่อกำหนดเป้าหมายซึ่งเป็นกระบวนการเครื่องมือที่ทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.1 กระตุ้นที่ทำให้คนในชุมชนมองเห็นเป้าหมายหรือทิศทางร่วม
 - 1.2 เห็นและตระหนักถึงความร่วมมือร่วมกัน
 - 1.3 เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.4 เชื่อมมั่นในศักยภาพของชุมชน

1.5 เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างการจัดการตนเองของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเรียนรู้เพื่อการประเมินตนเอง ได้แก่ การรู้จักและรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และบริบทที่เกี่ยวกับงาน ชีวิต และชุมชน ที่สะท้อนประสบการณ์และบทเรียนของกันและกันอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิถีคิด วิถีปฏิบัติหรือ การปรับเปลี่ยนตนเองทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรม

ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนนักปฏิบัติ เป็นเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) เนื่องจากเป้าหมายของการจัดการความรู้ คือ การดึงความรู้ในตัวผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) ให้กลายเป็นความรู้จัดแจ้ง (Explicit knowledge) เพื่อสร้างวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ให้บุคคลอื่นได้ทดลองนำไปใช้ ซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือในการจัดการความรู้แบบต่าง ๆ ที่หลากหลายและเครื่องมือที่นิยมใช้เพื่อจัดการความรู้ อย่างง่าย ไม่ซับซ้อน และบางครั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนนักปฏิบัติยังเกิดกับชุมชนที่เป็นองค์กรทางสังคม ซึ่งไม่เพียงแต่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกในการดำเนินชีวิตประจำวัน ยังช่วยให้สมาชิกสามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่มีอยู่ร่วมกันได้ในองค์กร เป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญในการจัดการความรู้ขององค์กร และจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการสร้างเป็นชุมชนขึ้นมา เพื่อทำการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ รวมทั้งประสบการณ์และผู้ที่สนใจในเรื่องเดียวกัน มีวัตถุประสงค์หรืออุดมการณ์ร่วมกัน ผ่านทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยอาจจะมีการพบปะกันจริง หรือพบปะกันแบบเสมือนผ่านสื่อโดยอาศัยเทคโนโลยีการสื่อสาร ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่มีการประสานร่วมมือกัน ปรีกษาหารือกัน มีลักษณะเป็นการทำงานแบบเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายที่มีการแบ่งปันความรู้ร่วมกัน หากองค์กรสามารถเชื่อมโยงชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) หลาย ๆ ชุมชนเข้าด้วยกัน ก็จะเป็นเครือข่ายการทำงานที่มีการปฏิบัติร่วมกัน ทำให้บุคลากรไม่เพียงแต่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่อาจจะมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น เมื่อได้มีการแบ่งปันความรู้ร่วมกันผ่านชุมชนนักปฏิบัติ (Olsen. 1968)

ปัจจุบันหลาย ๆ หน่วยงานปรับแนวคิดในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงโดยหลักการพัฒนามาจากล่างขึ้นบน (Bottom up) ให้กลุ่มคนทำงาน หรือ ชุมชน เป็นผู้คิดและมีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่เริ่มกำหนดนโยบาย จนถึงขั้นตอนสุดท้ายในการติดตามประเมินผล ซึ่งการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ การพัฒนาที่เน้นให้สมาชิกชุมชนรู้จักคิดวิเคราะห์ด้วยเหตุด้วยผล และใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา พัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ก็เช่นเดียวกัน ผลจากการพัฒนาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแสดงให้เห็นแล้วว่า การนำความรู้จากภายนอกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปยึดเย็ดให้กับกลุ่มคนงานในองค์กร หรือ ชุมชน จะเป็นประโยชน์แค่ชั่วคราวเท่านั้น ไม่สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และไม่อาจนำพาองค์กร และประเทศไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในทิศทางที่ต้องการได้ หากแต่การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การทำงานจากเดิมมาเป็นการประสานความรู้ที่มีอยู่แล้วภายในองค์กร หรือชุมชน และความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากภายนอกชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อแก้ไขปัญหาโดยยึดพื้นที่และความต้องการของกลุ่มคนในองค์กร

หรือชุมชนเป็นหลัก โดยหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรพัฒนาเป็นเพียงผู้มีบทบาทในการประสาน และผลักดันกระบวนการมีส่วนร่วมน่าจะเป็นทางออกที่ส่งผลต่อการพัฒนาในระยะยาวและยั่งยืน มากกว่า ดังนั้นจึงทำให้เกิดมีการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 2 แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่บุคคลหรือองค์กรต้องเผชิญ ปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบกับการดำเนินงานและการแข่งขันขององค์กร อีกทั้งขยายขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลก แนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ทั้งการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) การจัดการคุณภาพ (Quality management) และการจัดการความรู้ (Knowledge management) ทำให้องค์กรต้องปรับตัวที่ เพื่อความอยู่รอด เนื่องจากองค์กรเป็นสิ่งมีชีวิต (Organic) โดยบุคลากรขององค์กรเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ เพราะในตัวบุคลากรมีทักษะและประสบการณ์ ความชำนาญที่แฝงอยู่ในวัฒนธรรม ประเพณี และความรู้ในการปฏิบัติ ในตัวคนหรือกลุ่มคน ที่ถูกปรับเปลี่ยนและจัดการอย่างเป็นระบบ จะสามารถรักษาองค์กรไว้ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นเกิดประโยชน์สำหรับบุคลากรทั้งองค์กร เพื่อการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

เซงเก้ (Senge. 1990) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นที่ซึ่งบุคลากรขยายขีดความสามารถของตนออกไปอย่างต่อเนื่อง และมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการสร้างผลลัพธ์ จากความคิดและการเรียนรู้ใหม่ ๆ ส่วน มาร์ควาร์ดท์ (Marquardt. 1996) ได้ให้คำจำกัดความขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ กลุ่มของคนที่ได้รับมอบหมายพลัง (Empowerment) ในการสร้างความรู้ สินค้าและบริการใหม่ เครือข่ายของชุมชนซึ่งมีความคิดสร้างสรรค์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และทำงานเพื่อตอบสนองในการให้บริการและเพื่อให้โลกสว่างไสวด้วยปัญญา

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization: LO) และการเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning: OL) มีการกล่าวถึงอย่างมากในช่วงปี เป็นต้นมา มีความแตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization: LO) เป็นโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรด้านปรัชญา มีการเรียนรู้ผ่านสมาชิกขององค์กรในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและการกระทำไปสู่การปฏิบัติใหม่ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ส่วนการเรียนรู้ขององค์กร (Organization learning: OL) เป็นกระบวนการปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น โดยการรวบรวมความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม กับความรู้ใหม่ โครงสร้างใหม่ ระบบใหม่ มาทำเป็นกิจกรรมที่มีการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลง เป็นการแสวงหาสิ่งที่ทำให้องค์กรดียิ่งขึ้น โดยคนกลุ่มเล็ก ๆ ในองค์กร การเรียนรู้ขององค์กร (Organization learning: OL) ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization: LO)

การเรียนรู้ขององค์กร(Organization learning : OL) จึงเป็นกระบวนการหนึ่งขององค์กรที่ไม่อยู่นิ่ง แต่ขับเคลื่อนอย่างเป็นพลวัต เป็นโครงสร้างที่องค์กรเข้าไปอยู่ในกระบวนการของการเก็บรวบรวมและจัดข้อมูล โดยมีคำถามปัญหาที่ตั้งไว้โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องมีตัวอ้างอิงจากภายนอก ที่เป็นตัวแทนการนำทฤษฎีมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างความรู้ของสมาชิก ที่เกิดจากการค้นคว้าด้วยตนเอง ดังนั้น การเรียนรู้ขององค์กร (Organization learning) จะเกิดขึ้นในองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (Argyris and Schön. 1978: 16-17; Angel Berrio: 2006)

กล่าวโดยสรุปองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างทั่วถึง ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มี การนำผลจากการเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหที่องค์กรเผชิญอยู่ทำให้องค์กรอยู่รอดได้ และมีการสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นผลผลิตที่ดี ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดทฤษฎีวิสัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการของเซงเก้ (Senge)

เซงเก้ (Senge. 1990) ได้กล่าวถึงวิสัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีหลักการ 5 อย่างคือ 1) การมีความรอบรู้เฉพาะตัว (Personal mastery) คือการสร้างจิตสำนึกและแรงจูงใจในการใฝ่เรียนรู้ เพื่อการพัฒนา ทำให้เกิดศักยภาพในตัวบุคคล 2) การมีรูปแบบความคิด (Mental Models) เป็นการพัฒนาความตระหนักและการรับรู้ถึงทักษะ การสะท้อนความคิดและทัศนคติของตนเองและคนรอบข้าง 3) ทีมการเรียนรู้ (Team learning) คือการแลกเปลี่ยนความรู้โดยใช้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และประสบการณ์ ทักษะวิธีคิด เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน โดยใช้เทคนิคการพูดคุยและทักษะในการอภิปราย 4) การแบ่งเป็นวิสัยทัศน์ (Shared vision) เป็นเครื่องมือและวิธีการที่จะนำแรงบันดาลใจที่ แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง มาประกอบกันเป็นสิ่งที่สามารถทำให้เป็นของส่วนรวมและ 5) การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) ซึ่งเป็นการมองหาวิธีการที่แตกต่างในการมองปัญหาและเป้าหมาย ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่แยกกันเป็นชิ้น ๆ แยกส่วนกัน แต่เป็นส่วนประกอบที่ รวมกันเป็นโครงสร้างใหญ่ เนื่องจากแต่ละส่วนมีผลกระทบต่อกันและกัน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีวิสัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการของเซงเก้ (Senge) มาบูรณาการด้านการคิด ทีมการเรียนรู้ กับแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ท (Marquardt)

2.3 แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ท (Marquardt)

เป็นศาสตราจารย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประธานสมาคมแห่งการเรียนรู้ของโลก (Global Learning Association) ได้พัฒนาความรู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ ขององค์กรทางด้านธุรกิจ โดยองค์กรจะต้องบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการพัฒนาการทำงาน เพื่อที่จะปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มาร์ควาร์ท (Marquardt. 1996) ได้เน้นรูปแบบการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ (System Learning Organization Model)

5 ระบบ ได้แก่ ระบบการเรียนรู้ ระบบองค์กร ระบบบุคคล ระบบความรู้ และระบบเทคโนโลยี ในแต่ละระบบได้แบ่งเป็นระบบย่อย ๆ ออกไปอีก ดังนี้ (Marquardt. 1996)

1. ระบบการเรียนรู้ เป็นแก่นของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ระดับการเรียนรู้ ชนิดของการเรียนรู้ และทักษะที่ใช้ในการเรียนรู้

1.1 ระดับการเรียนรู้ แบ่งย่อยออกได้เป็น 3 ระดับย่อย คือ ระดับปัจเจก ระดับกลุ่ม / ทีม และระดับองค์กร โดยที่การเรียนรู้ จะผ่านทางการแบ่งความรู้ และรูปแบบความคิดของสมาชิกขององค์กร และการเรียนรู้ในระดับองค์กรนั้น สามารถสร้างจากฐานของประสบการณ์ และความรู้ในอดีต ซึ่งเป็นความทรงจำภายในองค์กรที่ต้องอาศัยกลไกของสถาบัน เพื่อใช้ในการรักษาความรู้

1.2 ชนิดของการเรียนรู้ มีหลายชนิด หลายวิธีการที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการเรียนรู้ขององค์กร ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) การเรียนรู้เชิงปรับตัว (Adaptive learning) เป็นการเรียนรู้ จากประสบการณ์และการเสวนาสะท้อนคิด การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ (Anticipatory learning) เป็นกระบวนการการได้มาซึ่งความรู้ จากการคาดหวังในอนาคตซึ่งเป็นวิธีการที่เกิดจากวิสัยทัศน์ จากการปฏิบัติ และการเสวนาสะท้อนคิด ในขณะที่การสร้างการเรียนรู้ (Generative learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างขึ้นมาจากการวิเคราะห์หรือความคิดสร้างสรรค์ ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

1.3 ทักษะการเรียนรู้ ขององค์กรมาร์ควาร์ท (Marquardt) ได้อ้างอิงถึงเซงเก้ (Senge) 4 ทักษะการเรียนรู้ โดยได้เพิ่มไปอีก 1 ทักษะ รวมเป็น 5 ทักษะ คือ การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) รูปแบบความคิด (Mental models), การมีความรอบรู้ เฉพาะตัว (Personal mastery), การแบ่งปันวิสัยทัศน์ (Shared vision) และการเสวนาสะท้อนคิด (Reflective dialogue) ซึ่งเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ที่มีความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์ เน้นการฟังในระดับลึกและหลักการของการเสวนาเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ในเรื่องรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มอันนำมาซึ่งการเรียนรู้ในระดับลึก

2 ระบบองค์กร เป็นส่วนขององค์กรเอง ประกอบด้วย 4 มิติ คือ วิสัยทัศน์, วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ภาพในอนาคตขององค์กร ที่เป็ความหวังเป้าหมายขององค์กร และทิศทางในอนาคตขององค์กร เป็นภาพที่องค์กรสร้างจากภายในส่งถ่ายไปยังภายนอก วิสัยทัศน์จะแสดงภาพของความต้องการในอนาคตขององค์กร ในการเรียนรู้ ผู้ที่เรียนรู้จะเป็นผู้ที่สร้างสิ่งใหม่อย่างต่อเนื่องและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2.2 วัฒนธรรม (Culture) คือ คุณค่า ความเชื่อ พิธีกรรมและประเพณีขององค์กรเป็นส่วนที่ ช่วยปรับแต่งพฤติกรรม และการรับรู้ ในการเรียนรู้ ขององค์กร วัฒนธรรมการร่วมมือเป็นหนึ่งในการเรียนรู้ที่จะทำให้ธุรกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ

2.3 กลยุทธ์ (Strategy) มีความสัมพันธ์กับแผนปฏิบัติการ และขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรไปถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น กลยุทธ์ต่าง ๆ ควรใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้การส่งผ่านและการใช้การเรียนรู้ ในทุกการปฏิบัติการขององค์กร

2.4 โครงสร้าง (Structure) ในแต่ละระดับภายใน และโครงสร้างภายนอกขององค์กร จะต้องมีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นโครงสร้างองค์กรในแนวราบ ไม่ปิดกัน เปิดการเคลื่อนไหวของข้อมูล สร้างความรับผิดชอบ และทำให้เกิดความร่วมมือจากภายในและภายนอกองค์กร

3. ระบบบุคคล ประกอบด้วยบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระบบบุคคล ควรได้รับการสนับสนุนจากโครงสร้างองค์กรในแนวราบ ทำให้มีการเพิ่มพลังอำนาจในตัวบุคคล (People empowerment) สนับสนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้มีการสอนแนะ มีระบบพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน มีการมอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ พร้อมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในระบบบุคคลในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นกลุ่มบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยที่บุคคลในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนบุคลากรอื่นที่สนับสนุนการศึกษา ส่วนบุคคลภายนอกสถานศึกษา เช่น ศึกษานิเทศ ผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น

4. ระบบความรู้ เป็นระบบการจัดการและการสร้างความรู้ ประกอบไปด้วยการรับข้อมูลสารสนเทศการสร้างข้อมูลสารสนเทศ การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ การถ่ายทอดความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นจัดการจัดการความรู้ (Knowledge management) บริหารความรู้ มีการเก็บรักษา เอกสารต่าง ๆ อย่างเป็นระเบียบ และทำให้ทุกคนมีโอกาสและสามารถเข้าถึง

ความรู้ขององค์กร สถานศึกษาเป็นแหล่งในการสร้าง การจัดเก็บ การถ่ายทอด รวมทั้งการนำความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพ และดำเนินชีวิต แก้ไขปัญหาโดยใช้ ความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดนั้น ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

5. ระบบเทคโนโลยีเป็นส่วนสนับสนุน และบูรณาการเครือข่ายข้อมูลที่จะให้เข้าถึงและเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศและความรู้ ประกอบไปด้วยกระบวนการทางเทคนิค ระบบ และโครงสร้างในการสร้างความร่วมมือ การประสานงาน การดูแล รวมทั้งทักษะทางด้านความรู้อื่น ๆ มีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

5.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology)

5.2 การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน (Technology-Based Learning) เป็นการใช้ประโยชน์ของวิดีโอ เครื่องเสียง และคอมพิวเตอร์ เป็นสื่อในการฝึกอบรม แบ่งปันความรู้ และทักษะต่าง ๆ

5.3 ระบบส่งเสริมการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support Systems: EPSS) เป็นการใช้ข้อมูลที่เป็นตัวหนังสือ รูปภาพ หรือเสียง และฐานความรู้ในการหาเก็บข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์กร เพื่อช่วยบุคลากรให้สามารถไปสู่ระดับสูงสุดและเร็วที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยการใช้คนให้น้อยที่สุด

โดยสรุประบบองค์กรของโรงเรียน มีทั้งวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างอยู่แล้ว แต่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร (Organizational transformation) ให้เป็นโครงสร้างในแนวราบ มีความยืดหยุ่นดี ขั้นตอนไม่มากเกินไป มีการกระจายอำนาจ มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมระหว่างบุคลากรกับองค์กร มี วัฒนธรรม ความเชื่อ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรร่วมกัน และมีกลยุทธ์การทำงานที่สามารถทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีควรมี 3 อย่าง คือ 1) การเปิดกว้างต่อความคิดใหม่ๆ 2) วัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นให้โอกาสในการเรียนรู้ และ 3) นวัตกรรม โดยองค์กรจะต้องเผยแพร่เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความเข้าใจที่ดี ในการทำงาน โดยมีเป้าหมายคือการสร้างความรู้ให้แก่ทุกคนในองค์กร เห็นได้ชัดว่าการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และเปิดสู่การเปลี่ยนแปลง โดยมีหลักการที่ทุกคนในองค์กรคือผู้เรียนรู้ที่เกิดการเรียนรู้จากกันและกัน ทุกคนในองค์กรเกิดมีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องและองค์กรจะต้องมองว่าการเรียนรู้ เป็นการลงทุน ไม่ใช่เป็นค่าใช้จ่าย (Daniel R. Tobin. 1993: 14)

ดังนั้น จากการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของเซงเก้ (Senge) และมาร์ควาร์ท (Marquardt) สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎี วินัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการของ เซงเก้ (Senge. 1990) และแนวคิดของ มาร์ควาร์ท (Marquardt. 1996) มีความสัมพันธ์กัน โดยแนวคิดของ เซงเก้ (Senge) ได้รวมอยู่ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของ มาร์ควาร์ท (Marquardt) ในเรื่องระบบการเรียนรู้ระดับการเรียนรู้โดยทีมการเรียนรู้ (Team Learning) ของ เซงเก้ (Senge) เป็นการเรียนรู้ในระดับกลุ่ม ด้านทักษะการเรียนรู้ เป็นทักษะการมีความรอบรู้ เฉพาะตัว (Personal mastery) ทักษะด้านรูปแบบความคิด (Mental model) ทักษะการแบ่งปันวิสัยทัศน์ (Shared vision) ในส่วนของ Marquardt ยังมีระบบบุคคล ระบบความรู้ ระบบเทคโนโลยี และระบบองค์กร

จะเห็นได้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามแนวทางของ ชุมชน (Communities) และการส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มกันของชุมชนจนเกิดเป็นชุมชนนักปฏิบัติ (Cop: Community of Practice) เพื่อร่วมมือกันดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันจนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ และยังขยายผลให้มีความสำคัญกับการรวมกลุ่มกันของหลาย ๆ ชุมชนนักปฏิบัติภายในองค์กรจนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) โดยเฉพาะองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาก็หันมาให้ความสำคัญเช่นเดียวกัน และได้มีการดำเนินการนำวิธีการและแนวทางดังกล่าว มาปฏิรูปการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษา รวมถึงเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคที่จะก้าวเข้าสู่ทศวรรษที่ 21 โดยนำวิธีการดังกล่าว ไปพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการร่วมกันของกลุ่มคนดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นการร่วมกันของกลุ่มนักวิชาชีพที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร หรือสถานศึกษา ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพดังกล่าวสามารถทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงการทำงานแก้ไขปัญหาาร่วมกันในองค์กรเพื่อยกระดับคุณภาพของการศึกษาหรืออาจจะเรียกได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning communities)

ตอนที่ 3 ความเป็นมาและพัฒนาการของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC: Professional learning communities) เริ่มมีในช่วงระยะเวลาเกือบ 30 ปี ตั้งแต่ปี 1980 เป็นต้นมา นักการศึกษาและนักวิจัยพยายามทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง และกระจายการปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของครูดังกล่าวให้ครอบคลุมทั้งระบบโรงเรียนเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยนโยบายในแต่ละประเทศจะมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและผลลัพธ์ของนักเรียนให้ บังเกิดผลขึ้นได้ในระดับสูงและรวดเร็ว (Willey. 2001; Borko. 2004)

ดังนั้น จุดเริ่มต้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด. 2557; อ้างอิงจาก Thompson, Gregg; & Niska. 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็นองค์กร” นั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบผลึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้นมีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกันโดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชน นั่นคือพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้เรียน (Sergiovanni. 1994)

ด้านความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ จากผลการวิจัยโดยตรงของ ฮอร์ด (Hord. 1997) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมี

ผลลัพธ์อะไรบางอย่างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่า และขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญ คือ ยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า ยังพบว่าการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

กล่าวโดยสรุป คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญจากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่าเกิดผลดีทั้งวิชาชีพครูและผู้เรียน ที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

การเกิดขึ้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้มีการพัฒนามานาน ซึ่งสามารถศึกษาได้จากทางด้านสังคมวิทยา (Sociological) ไบรคและดริสคอล (Bryk and Driscoll. 1988: 3) ได้อธิบายว่าความสัมพันธ์ของชุมชนตามแนวคิดของ เฟร์ดินานด์ ทอนนีส์ (Ferdinand Tonnies) และคำบอกกล่าวของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) สามารถช่วยให้เราเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการศึกษา ความสัมพันธ์กับชุมชน ชุมชน หรือ “จีเมนชาฟท์” (Gemeinschaft หมายถึง ชุมชนที่

ผูกพันกันทางใจ (Intimate community) เป็นคำที่ใช้อธิบายสังคมแบบประเพณีนิยม ซึ่งคนในชุมชนรู้จักกันทุกคนและมีชะตากรรมร่วมกัน คนในสังคมจะระมัดระวังการปฏิบัติตนตามกติกาและประเพณีของชุมชน เพราะทุกคนใส่ใจต่อความรู้สึกและความเห็นของผู้อื่น และรู้ว่าหากมีการละเมิดกติกาของชุมชน พวกเขาจะถูกนิโทษและเสียชื่อเสียง นอกจากนั้นวิถีชีวิตของคนในชุมชนมักจะไม่ค่อยเป็นอิสระเพราะถูกควบคุมจากคนในชุมชนค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตามผู้คนจะมีความรู้สึกสบายใจจากการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมแคบ ๆ แต่อบอุ่นแบบนี้) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจในความรู้สึกและประเพณีที่ผูกพันกัน และความสัมพันธ์เชื่อมโยงไปยังสังคม (Society) หรือ “เกเซลชาฟต์”(Gesellschaft หมายถึง ชุมชนของกลุ่มคนที่ไม่มีความผูกพันกันทางใจในสังคมความสัมพันธ์ในครอบครัวและมิตรภาพระยะยาวมีแนวโน้มจะลดความลดความสำคัญลง ในขณะที่ความสัมพันธ์ระยะสั้น การประสบความสำเร็จของปัจเจกบุคคล และผลประโยชน์ส่วนตัว มีการให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผลในการวัดและประเมินความสนใจทั่วไปหรือตามวัตถุประสงค์ (Bryk; & Driscoll. 1988: 3)

ดังนั้นชุมชนที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอาจเกิดขึ้นได้ทั้ง 2 อย่างที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่ง Adler Kwon and Heckscer (2008) ได้อธิบายว่า เป็นการผสมผสานระหว่างชุมชน หรือ จีเมนชาฟท์ (Community, gemeinschaft) และสังคม(Society)หรือเกเซลชาฟต์ (Society, Gesellschaft) เปลี่ยนเป็นการทำงานร่วมมือกัน (Collaborative) และการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนที่เปลี่ยนจากลำดับชั้น (Hierarchy) ที่มีการควบคุมอำนาจจากบนลงล่าง เปลี่ยนมาเป็น ชุมชน (Community) ซึ่งเกิดจากการดำเนินการจากล่างขึ้นบน เน้นความเป็นอิสระ และเกิดนวัตกรรม รวมถึงเป็นการยกระดับครูให้มีกิจกรรมที่สร้างความผูกพัน (Engagement) (Adler; et al. 2008: 369) ซึ่งเป็นที่ชัดเจนว่าการปฏิรูปเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนได้เกิดขึ้นที่มีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นที่ยอมรับว่าชุมชน (Community) ไม่ใช่เรื่องใหม่ในการวงการศึกษ

ดิวอี้ (Dewey. 1900) นักการศึกษาคนสำคัญ ได้มีการนำเสนองานวิจัยความสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอิทธิพลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่ได้มุ่งเน้นไปที่ความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคมและการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์, ความรู้ที่จำเป็นที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อสมาชิกของระบบประชาธิปไตย และเขาได้มุ่งเน้นไปที่บทบาทของโครงสร้างองค์กรของโรงเรียนในการทำให้ชุมชนมีการพัฒนา และได้บอกเพิ่มเติมว่า โรงเรียนไม่ใช่แค่องค์กรที่ให้ความรู้ แต่ยังเป็นการจัดระเบียบสังคมที่มีภารกิจและวัตถุประสงค์จึงได้มีการศึกษาถึงรูปแบบเป็นรายละเอียดจึงได้มีการผลักดันให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครู (Bryk; & Driscoll. 1988)

ลิตเตอร์ (Little. 1993) กล่าวว่า องค์กรหรือโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างกลุ่มที่จะให้มีการจัดการเรียนสอนแบบมืออาชีพ ได้มีการนำเสนอเผยแพร่ผลการวิจัยในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในชุมชนของครู (Teacher communities) ตั้งแต่ปี 1990 เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดในการทำงานและให้นิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งในกรอบแนวคิดได้มีการวิเคราะห์ถึงบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่มีความสัมพันธ์กับระดับโรงเรียน องค์กร และ

ความรับผิดชอบของครู (Teacher's responsibility) เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน, การสร้างนวัตกรรม การเอาใจใส่ และการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบแนวคิดในการพัฒนาจากการวิจัยได้ให้ความหมายอย่างชัดเจนว่าชุมชนวิชาชีพ (Professional communities) โดย หลุย มาร์ค และครูส (Louis, Marks and Kruse. 1996: 760) ได้แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่ การสร้างค่านิยมร่วมกัน (Shared values), การเรียนรู้ของนักเรียน (Student learning), การทำงานร่วมกัน (Collaboration), แผนการที่ไม่เอกเทศ (Deprivatization of practice), และการสนทนาสะท้อนกลับ (Reflective dialogue) และผู้พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้สมัยใหม่ไม่ได้ให้นิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ แต่ได้มีการระบุว่าเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน ที่เกิดผลจากการพัฒนาวิชาชีพ และผลจากการพัฒนาโรงเรียนในทางที่ดีขึ้น เมื่อเร็ว ๆ นี้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพได้เริ่มเป็นที่นิยมในวงการศึกษาและใช้ในการฝึกอบรม จนได้รับการยกย่องว่าเป็น “ความคิดที่ดีที่สุดสำหรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ระดับโรงเรียนจนถึงระดับห้องเรียน” (Roy and Hord. 2006: 490)

ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ถูกสร้างขึ้นจากกลุ่มของการทำงานร่วมกันของครูที่พบกันเป็นประจำในโรงเรียน เพื่อมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน “สาระสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพจะมุ่งเน้นและมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และพัฒนา นักเรียนของตน ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ประกอบด้วยทีมงานที่ทำงานร่วมกัน การทำงานประสานกัน เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ของทุกคน “ที่มีความเชื่อและค่านิยมของความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยเหลือแบบการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตประจำวันของพวกเขา ซึ่งการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหัวใจหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งทุก ๆ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพพยายามที่จะมุ่งเน้นไปที่คำถามที่จะแก้ไขปัญห” (Dufour, Eaker and DuFour. 2005: 3)

3.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่มีอยู่ในโรงเรียนเกิดจากกลุ่มของครูผู้สอนร่วมกันและแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่สำคัญกับการจัดการเรียนการสอนของพวกเขาที่เกิดปัญหาได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถสะท้อนผลการทำงาน รวมถึงการนิเทศการเรียนรู้ และวิธีการเลื่อนตำแหน่งการเจริญเติบโตของสายงาน โดยการส่งเสริม สนับสนุนการสร้างสร้างสรรค่นวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้

ทั้งนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวรรณกรรมทางการศึกษาจากการวิจัยหรือโครงการศึกษาต่าง ๆ สามารถเรียบเรียงสรุปเป็นความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni. 1994) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการ

โรงเรียน ซึ่ง ฮอร์ด (Hord. 1997) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยสำคัญแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช. 2555) การมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกันไปถึงการเรียนรู้ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge. 1990) การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช. 2555) โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่า มองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

อย่างไรก็ตามการรวมตัวการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ” ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพร่วมในสถานศึกษา ย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น เชงเก้ (Senge. 1990) กล่าวว่าชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้นจึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มีฉันทะและศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน” บรรยากาศการอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศ “ชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการ” (สุรพล ธรรมรัตน์, ทศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤษ ไตรยางค์. 2553) ที่มีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม” เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni. 1994) เป็นอำนาจที่การสร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา (Fullan. 1999)

กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลังร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

3.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในระดับสถานศึกษาหรือระดับกลุ่มวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบ ที่มาจากการข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำเสนอรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

แนวคิด	องค์ประกอบ							
	คำนิยามและ วิสัยทัศน์ร่วม	การทำงานร่วมกัน ของทีม	ภาวะผู้นำร่วมกัน และให้กำลังใจกัน	การประยุกต์การ เรียนรู้ร่วมกันและ การพัฒนาการ เรียนรู้วิชาชีพ	ชุมชนกัลยาณมิตร	โครงสร้าง สนับสนุนชุมชน	การปฏิบัติงาน ร่วมกัน	
Rosenholtz (1989)	✓	✓	✓	✓			✓	
Eastwood and Louis (1992)						✓		
Boyd (1992)					✓	✓		
Little and McLaughlin (1993)		✓		✓				
Sergiovanni (1994)	✓	✓		✓	✓	✓		
Corcoran (1995)				✓		✓		
Louis and Kruse (1995)	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
Marquardt (1996)	✓			✓				
Hord (1997)	✓	✓	✓	✓			✓	
Fullan (1999)		✓		✓				
พระธรรมปิฎก (2542)					✓			
Senge (2000)	✓	✓		✓				
Arter (2001)	✓			✓				
Kotter and Cohen (2002)				✓				
Scribner (2002)	✓	✓	✓	✓			✓	
Hargreaves (2003)	✓	✓	✓	✓				
Schmoker (2004)	✓	✓	✓	✓				
Thompson, Gregg and Niska (2004)			✓	✓	✓			
NAESP (2004)	✓	✓	✓				✓	

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวคิด \ องค์ประกอบ	องค์ประกอบ						
	ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	การทำงานร่วมกันของทีม	ภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน	การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆ	การพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆ	ชุมชนกัลยาณมิตร	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน
Roy and Hord (2006)	✓		✓	✓			
Olivier & Hipp (2006)		✓	✓				
DuFour (2006)	✓	✓		✓			✓
Stoll, MaMahon and Thomas (2006)	✓	✓	✓				✓
Stoll and Seashore Louis (2007)	✓	✓				✓	✓
Servage (2008)				✓			
สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ (2553)				✓		✓	✓
ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553)	✓	✓		✓			
วิจารณ์ พานิช (2554)		✓	✓	✓		✓	✓

นำเสนอเป็นองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 7 องค์ประกอบ ในเบื้องต้นว่า ชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2) การทำงานร่วมกันของทีม 3) ภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจ 4) การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและ พัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน 7) การปฏิบัติงาน ร่วมกัน นำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ รายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision)

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในประเด็นค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมเป็น การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางเส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการ ขับเคลื่อน ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพ ร่วมกัน ได้พัฒนาการเรียนรู้อื่นๆของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน ที่ให้ ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียน (Arter. 2001; DuFour, Eaker; & DuFour. 2005; Louis; & Kruse. 1996; Hord. 1997; National Association of Elementary School Principals [NAESP]. 2004;

Rosenholtz. 1998; Scribner. 2002; Stoll, McMahon; & Thomas, S. 2006; Sergiovanni. 1994) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันเหนี่ยวนำซึ่งกันและกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดดังนี้

1. การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” (Hord. 1997; Hargreaves. 2003)

2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกันโดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hargreaves. 2003; DuFour R., Eaker R.; & DuFour R. 2005)

3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน ร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Hord. 1997; DuFour R., Eaker R.; & DuFour R. 2005; Hargreaves. 2003)

4. ภารกิจร่วม (Shared Values) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญโดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู (Louis; & Kruse. 1995; Hord. 1997; Senge. 2000; DuFour R., Eaker R.; & DuFour R. 2005)

นักการศึกษาได้ให้ความเชื่อว่ารูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในประเด็นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นภารกิจหลักของพวกครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากความพยายามที่ไม่ลดละของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อมุ่งเน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานร่วมกันของครูและการเรียนรู้จากกลุ่มบุคลากรในระดับเดียวกัน ดังนั้นวัตถุประสงค์สูงสุดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมในเรื่องของการเรียนรู้ของนักเรียน และค่านิยมรวมกันได้ถูกกำหนดไว้โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการพัฒนาบรรทัดฐานและความเชื่อ, ค่านิยม, เป้าหมาย

ดูโฟร์ (DuFour. 2005) ได้นำเสนอว่า บรรทัดฐาน, ความเชื่อ, ค่านิยม และเป้าหมาย เป็นหนึ่งของ สี่เสาหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Four Pillars) ซึ่งเสาที่ 1 เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดซึ่งทีมจะต้องมีความเชื่อและคาดหวังไว้อย่างสูงว่านักเรียนแต่ละคนสามารถเรียนรู้ได้ อาร์เทอร์ (Arter. 2001) เชื่อว่า ประเด็นในข้อนี้ได้รับการพัฒนาที่เชื่อว่าการใช้เวลาร่วมกันในเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งเป็นค่านิยมที่ถูกสร้างขึ้นอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นการซึ่งสิ่งนี้ย่อมเป็นส่วน

หนึ่งของบรรทัดฐานของชุมชน (Communities) ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพได้มีการพัฒนาจากคำกล่าวที่ว่า “เรากับนักเรียนของเราในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานเชิงรุก (proactive) เกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นหนทางที่ดีที่ช่วยในการแก้ปัญหา” (Scribner. 2002: 64) โดยเฉพาะทีมก็จะต้องมีการมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียน ดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเชื่อในผลลัพธ์จากการติดตาม วัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งผลลัพธ์จากการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ จะต้องมีการมุ่งเน้นที่ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันของทีม ซึ่งค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันได้มีการกำหนดไว้ชัดเจน และดำเนินการตามเป้าหมายดังกล่าวเป็นประจำ ดังนั้น เป้าหมาย ความเชื่อ และค่านิยมร่วมกันจะเป็นสิ่งช่วยในการตัดสินใจที่สำคัญของทีมในการเรียนรู้

สมาคมอาจารย์ใหญ่ประถมศึกษาแห่งชาติ (National Association of Elementary School Principals: NAESP. 2004) ได้สนับสนุนให้มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นวิธีที่ไม่เพียงแต่จะกำหนดวิสัยทัศน์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่ยังจะใช้วิสัยทัศน์ในการตัดสินใจ ซึ่งครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพจะต้องได้รับการมอบอำนาจการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อสิ่งที่สามารถควบคุมได้ เช่นการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน และจะใช้วิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนใน การติดตาม และประเมินประสิทธิผล (Effectiveness) รวมถึงสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพจะต้องชี้แจงวัตถุประสงค์ของพบปะพูดคุยกัน “ซึ่งเป็นเวลาที่ได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในความสำเร็จและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหา ดังนั้นกระบวนการตัดสินใจของทีมจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพโดยภาพรวมของการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันของทีม (Collaborative Teamwork) (Arter. 2001: 56)

องค์ประกอบที่ 2 การทำงานร่วมกันของทีม (Collaborative Teamwork)

ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse; & Marks. 1996) การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกันข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves. 2003; Stoll; & Louis. 2007) ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in Team) (DuFour R., Eaker R.; & DuFour R. 2005) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคน รับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา บนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐาน การรับฟัง และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม

การที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบที่มาร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันจึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุขไม่โดดเดี่ยว (Sergiovanni. 1994; Fullan. 1999) ซึ่งรูปแบบของทีมจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช. 2555; Olivier. 2009; Little. 1993) ดังนั้นจากการทำงานร่วมกันภายในสมาชิกของชุมชนย่อมจะเกิดภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and shared leadership)

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน (Supportive and shared leadership)

ภาวะผู้นำ (Leadership) และการจัดการ (Management) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน เสมือนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) สิ่งที่มีความสำคัญก็ต้องมีความเป็นผู้นำที่สนับสนุน (support leader), มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Shared leadership), การตัดสินใจ (decision making) การมีส่วนร่วม (participation) และการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของทีมงานให้มีประสิทธิภาพในทีมแห่งการเรียนรู้ (DuFour, Eaker; & DuFour. 2005; Hord. 2004; Louis; & Kruse. 1995; NAESP. 2004; Rosenholtz. 1989; Scribner. 2002)

ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำสนับสนุน (Supportive leadership) ที่ส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำร่วมกัน (Shared Leadership) ให้เป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกันรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำสนับสนุน (Supportive leadership) เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้มีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คนจนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วม (Kotter; & Cohen. 2002; Hargreaves. 2003; Olivier. 2009) รวมถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุน และเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็ผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (วรลักษณ์ ชูกำเนิด. 2557; อ้างอิงจาก Thompson, Gregg; & Niska. 2004)

2. ภาวะผู้นำร่วมกัน (Shared leadership) เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อน ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วมการสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครูโดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือ ครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกให้กระทำ (Hargreaves. 2003; วิจารณ์ พานิช. 2554) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศ ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพ ในวิชาชีพ แต่ถือปฏิบัติร่วมกันใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็น อำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกัน หรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบอาชีพครูทั้งหลายใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด. 2557; อ้างอิงจาก Thompson, Gregg; & Niska. 2004)

ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษา ครู และผู้บริหารมีความพยายามในการประสานความร่วมมือระหว่างกันเป็นการเติมเต็มภาวะผู้นำของทุกคนในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะนำทั้งครู และผู้บริหารไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การให้กำลังใจระหว่างกัน การประสานความร่วมมือ และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องสำหรับโรงเรียนในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน และ ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างบรรยากาศ ให้เกิดความน่าเชื่อถือ/ไว้วางใจ (Trustworthy), ความน่าเคารพนับถือ (Respectful) และการทำงานร่วมกัน(Collaborative) ซึ่งสิ่งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานของการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงานและความสามารถในการมีส่วนร่วมโดยไม่ต้องมีการบังคับ (Roy; & Hord. 2006: 493) และผู้บริหารเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการใช้อำนาจสั่งการจากบนลงล่าง และกลายมาเป็นผู้สนับสนุนโดยการให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำงานของผู้เข้าร่วมการทำงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ด้วยการมีภาวะผู้นำที่เน้นการกระจายอำนาจ การตัดสินใจร่วมกัน และรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ (Servage. 2008; Scribner. 2002) ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงถือได้ว่าเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถพัฒนาและเจริญเติบโตไปได้ และการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ต้องเปลี่ยนจากการมีภาวะผู้นำเพียงน้อยคน เป็นการปลูกฝังภาวะผู้นำในทุกคน และทุกคนมีภาวะผู้นำร่วมกันในโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมามีหัวใจสำคัญ คือ นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 4 การประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ (Collective learning application and Professional learning development)

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งเป็นผลจากการสะท้อนกลับ (Reflection) จากการสนทนา (Dialogue) ขอร้องเรียน (Inquiry) การประยุกต์ใช้งาน (Application) และการวัดและประเมินผล (Assessment) ผลจากการสะท้อนกลับของการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมสมาชิกมีโอกาสที่จะคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของครูพร้อมกับการปรับปรุง การปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของความการสร้างความสัมพันธ์ของครู (Community by teachers) ซึ่งครูรวมตัวกันเพื่อร่วมกันวางแผน การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน รวมถึง การประเมินผลที่มีความสำคัญกับการสนทนาจากผลการสะท้อนกลับ (Reflection dialogue) เพื่อสร้างเข้มแข็งของชุมชนที่ถูกพุดคุยกันในกลุ่มบนพื้นฐานความรับผิดชอบร่วมกันในการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านสนทนาสะท้อนกลับ ซึ่งมีการทำงานร่วมกันอย่างเข้มแข็ง ผลจากการพบปะแลกเปลี่ยนกันทำให้เกิดปัญหา และเกิดประโยชน์ทางการจัดการเรียนการสอน ผลจากการสนทนาสะท้อนกลับ เป็นการนำเสนอโอกาสความต้องการกลุ่มในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Scribner. 2002; Rosenholtz. 1989; DuFour, Eaker; & DuFour. 2005; Hord. 2004; Servage. 2008) ในระดับโรงเรียนทั่วประเทศ รวมทั้งของตัวเอง ดูโฟว์ (DuFour. 2005: 10) ได้มีคำถามด้วยกัน 4 คำถาม ซึ่งเป็นแนวทางในการกำหนดกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และช่วยในการปรับทัศนคติในการมุ่งเน้นการทำงานซึ่งกันและกัน มีคำถามดังนี้ 1) อะไรที่พวกเราต้องการให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน 2) พวกเราจะรู้ได้อย่างไรว่า นักเรียนของเราได้เกิดการเรียนรู้ 3) เราจะตอบสนองความต้องการอย่างไร เมื่อพวกเขามีปัญหาในการเรียนรู้ 4) พวกเราจะทำอะไร ถ้าพวกเขาพร้อมที่จะเรียนรู้

รอยและฮอร์ด (Roy; & Hord. 2006) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพนี้มุ่งเน้นไปที่ 4 คำถามหลักซึ่งเป็นการที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานโดยหันมาพุดคุยในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนการสอนของนักเรียนของตน ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพจะเป็นการสำรวจเนื้อหาและบริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการจัดทำแผนการสอนการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นงานประจำ ซึ่งนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งผลลัพธ์จะมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ที่ช่วยให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นที่การเรียนรู้และการสอน แทนที่ว่านักเรียนทุกคนได้รับการสอนดี แต่ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพจะมุ่งเน้นไปที่การสร้างเชื่อมั่นว่านักเรียนทุกคนได้เรียนรู้ในระดับสูง เมื่อมีการค้นพบว่านักเรียนไม่มีความสามารถในการเกิดการเรียนรู้ สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ต้องแสวงหาทางแก้ไขปัญหการเรียนรู้ โดยการพัฒนากลยุทธ์และดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ประสบการณ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสามารถเป็นตัวช่วยให้การเริ่มต้นของครูในการพัฒนาการเรียนรู้ในห้องเรียนของพวกเขา และพวกเขาอาจแบ่งปันกลยุทธ์ที่มีต่อการจัดการเรียนสอนที่ประสบความสำเร็จจากการทำงาน

ของพวกเขาหลังจากประชุมปฏิบัติการในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ จากผลของข้อมูล (Data) และผลการประเมิน (Evaluate) นำมาประกอบคู่กับคำเป้าหมาย (DuFour, Eaker; & DuFour, 2005; Hord. 2004; Leite. 2006; Scribner. 2002; Roy; & Hord. 2006; Leite. 2006)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงการประเมินความคืบหน้า แง่มุมหนึ่งและลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพจะต้องใช้ข้อมูลในการขับเคลื่อนการทำงาน ทีมสมาชิกจะต้องมีการปรับเปลี่ยนจากการตัดสินใจบนพื้นฐานความคิดเห็นที่หลากหลาย (Arter. 2001; DuFour; et al.; Hord. 2004; 2005; NAESP. 2004) โดย อาร์เทอร์ (Arter. 2001) เสนอแนะว่าการทำงานไว้ว่า การทำงานจะเกิดขึ้นผ่านการพัฒนาของการประเมินที่มีประสิทธิภาพ มี ด้วยกับ 4 วิธี 1) การเรียงลำดับงานของนักเรียนในการพัฒนาเกณฑ์การตัดสินที่มีคุณภาพ 2) แสดงให้เห็นวิธีการสอนนักเรียนโดยการประเมินตนเองจากงานที่ทำซึ่งใช้หลักของผลการปฏิบัติงาน (Performance) และเกณฑ์การปฏิบัติ (Rubrics) 3) การสร้างเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้สำหรับห้องเรียนที่มีคุณภาพ และการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้จะต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ (Stoll; et al. 2006)

ดังนั้น การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอกอ้างถึงแนวคิดของ เดล (Dale. 1969) อธิบายถึงแนวคิดของกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ว่า เป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงของตนเองจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Sergiovanni. 1994; DuFour. 2005) ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหาการสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมองและการจัดการความรู้ (สุรพล ธรรมมดี และคณะ. 2553; Stoll; & Louis. 2007)

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือ วุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การ

กรุณา และความอ่อนน้อม เป็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (Hargreaves. 2003)

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)

กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียนสอดคล้อง เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1994) ที่ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วมอยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือหลักปฏิบัติร่วมกันโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมมรดี และคณะ. 2553)

มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถและสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป (Boyd. 1992)

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ มีลักษณะเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่มุ่งงานเป็นหลักการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชนโดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขมีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชนเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ สิ่ง

ต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลจากการปฏิบัติงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ (Boyd. 1992; Sergiovanni. 1994; Hord. 1997; สุรพล ธรรมมรดี และคณะ. 2553)

องค์ประกอบที่ 7 การปฏิบัติงานร่วมกัน (Shared practices)

การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นพื้นฐานหนึ่งในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า เพื่อนช่วยเพื่อน (peer help peer) ซึ่งสิ่งนี้จะพิจารณาขยายไปยังครูที่มีประสบการณ์ที่มีความพร้อมและมีความสามารถในการปฏิบัติงานคนเดียว รวมถึงกลุ่มครูใหม่ที่จะมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน และความสามารถของมนุษย์ (Human capacities) ได้รับการระบุไว้ในการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเปลี่ยนเสมือนความสำเร็จในทีม รวมถึง การเปิดกว้างเปิดเผย (Openness), ความไว้วางใจ (Trust), ผลสะท้อนกลับ (Feedback) และ ความเสี่ยง (risk) กลุ่มของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งผลการศึกษาลิต (Leite. 2006) การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (Open-mindedness) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งเป็นเรื่องที่พูดคุยกันมาก เป็นสิ่งที่ยากที่จะเปิดตัวเองขึ้นเพื่อการทำงานร่วมกันและการคิดแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แต่ในท้ายที่สุดคุณสมบัติเหล่านี้จะได้ให้ผลลัพธ์ที่ดีในการรับรู้ การเรียนรู้ของนักเรียนโดยผ่านการคิดร่วมกัน (Hord. 1997; Louis; & Kruse. 1995; NAESP. 2004; Rosenholtz. 1989; Scribner. 2002; Stoll, McMahon; & Thomas. 2006)

หลุย (Louis. 2006: 482) กล่าวว่า การเปิดกว้าง/เปิดเผย (Openness) ย่อมทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในการพัฒนาความไว้วางใจ (Trust) เป็นสิ่งที่ทำให้ทราบถึงความเสี่ยงและผลสะท้อนกลับ การพัฒนาความสามารถของมนุษย์นี้จะต้องมีการเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรซึ่งจะต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานที่นาน และทำไมต้องใช้ระยะเวลานานในการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ คำตอบคือการทำอะไรให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นจากงานวิจัยบอกว่า การสร้างความไว้วางใจ ควรนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงผู้บริหารเองควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ซึ่งจะต้องเปิดใจกว้าง และระดับผู้ปฏิบัติควรมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันเมื่อความไว้วางใจได้รับการพัฒนาตลอดเวลาในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ครูเองก็ต้องมีความผูกพัน หรือมีความเป็นส่วนร่วมในความเสี่ยงและผลสะท้อนกลับ ลำดับต่อมาครูควรมีการส่งเสริมให้มีการแก้ไขปัญหาความเสี่ยงที่เกิดและผลสะท้อนกลับมาร่วมกัน และมีการแบ่งปันวิธีการปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างที่ดี (Good practices)

ตอนที่ 4 การวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นการวิจัยของครู (Teacher research) ที่ใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ รวมทั้งยังช่วยส่งเสริมศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู เนื่องจากเป็นการวิจัยด้วยตนเองของครูเพื่อการศึกษาหาวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยการที่ครูเป็นผู้ดำเนินการวิจัยควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน ดังที่ สุวิมล ว่องวานิช (2553) กล่าวว่า “การทำ

วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งที่ครูใช้ในการประเมินการทำงานของตนเอง และเป็นกระบวนการสืบเสาะค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกระบวนการที่ต้องมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตการปฏิบัติจริงของครู มิใช่การแยกส่วนจากการสอน” การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนถือเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของครูในการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบริบทของชั้นเรียน ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้ความสำคัญกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยกำหนดบทบาทของครูให้เป็นทั้งผู้ทำการวิจัยและเป็นผู้ใช้ผลการวิจัยในหมวด 4 ว่าด้วยแนวการจัดการศึกษาถึง 3 มาตรา ดังนี้

มาตรา 24 ข้อ (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

มาตรา 30 กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนถือเป็นกระบวนการที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยครูในการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพจากการแสวงหาและค้นพบองค์ความรู้ที่เป็นเฉพาะทาง นอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อผู้เรียนเนื่องจากเป้าหมายสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการคือการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความต้องการ ความถนัด ความสนใจ และเต็มตามศักยภาพของตน รวมทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนและวงการศึกษา ดังนี้ (ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. 2544)

1. ช่วยให้ผู้ครูมีพลังอำนาจในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น สามารถแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ทันเวลาที่และมีประสิทธิภาพ
2. ช่วยให้ผู้ครูมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้นและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ช่วยให้ผู้ครูทำงานได้อย่างเป็นระบบ ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจในวิธีการที่นำมาใช้โดยมีการเชื่อมโยงระหว่างวิธีสอนกับผลที่ได้รับ และนำผลการวิจัยไปใช้ในชั้นเรียน
4. ช่วยให้โรงเรียนสามารถกำหนดนโยบายหรือมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมโดยมีผลการวิจัยมารองรับ

5. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการแก้ไขปัญหและพัฒนาอย่างสมบูรณ์ตามศักยภาพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

6. ช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เป็นการปรับเปลี่ยนครูใหม่ทำให้ครูเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

7. กระตุ้นการสอนแบบสะท้อนกลับ

8. ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ

กระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

กระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีลักษณะเด่น ดังนี้ ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล (2545) นำเสนอว่าเป็นการวิจัยที่เป็นวงจรต่อเนื่องเป็นเสมือนเกลียว (Spiral) คือ ผลจากการประเมินอาจนำไปสู่การวางแผนและทดลองปฏิบัติใหม่จนกว่าจะบรรลุผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริงซึ่งในจุดเริ่มต้นของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนั้น และจุดเริ่มต้นของความคิดในการวิจัยเกิดจากความตระหนักในปัญหาที่คนในหน่วยงาน/องค์กรนั้น ๆ เผชิญอยู่ หรือเป็นประกายความคิดใหม่ ๆ ของคนในหน่วยงาน/องค์กรนั้น ๆ ที่ต้องการทดลองปฏิบัติเพื่อพัฒนางาน ลักษณะสำคัญของการวิจัยนี้ก็คือเป็นการวิจัยตามความต้องการของคนภายในหน่วยงาน/องค์กรนั้น ๆ เมื่อมีความคิดเริ่มต้นแล้วผู้วิจัยจะเริ่มทำความเข้าใจปัญหาและสภาพการณ์ให้ชัดเจน ซึ่งเรียกขั้นตอนนี้ว่า การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น (Reconnaissance) เมื่อได้ทำความเข้าใจปัญหาชัดเจนแล้ว ผู้วิจัยจึงเริ่มวางแผนปฏิบัติการ (Plan) ประกอบด้วยการพิจารณาประเด็น เช่น สิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง/ปรับปรุง คืออะไร จะเปลี่ยนแปลง/ปรับปรุง อย่างไร มีขั้นตอนอย่างไร และจะประสานกับผู้เกี่ยวข้องอย่างไร ต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้างเมื่อได้แผนแล้วขั้นต่อไปก็คือ ทดลองปฏิบัติ (Action or implementation) ขั้นสุดท้าย คือ การประเมินการปฏิบัติ (Evaluation) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาผลจากการทดลองปฏิบัติ นักวิจัยจะนำผลจากการประเมินมาสรุปร่วมกันเพื่อตัดสินใจว่า การปฏิบัตินั้นได้ผลน่าพอใจหรือควรทดลองปฏิบัติใหม่ หากเป็นประการหลังก็จะนำไปสู่การเริ่มต้นวงจรใหม่ของการวิจัย

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีกระบวนการทำงานที่เป็นวงจรที่ต่อเนื่อง ตามแนวคิดดั้งเดิมที่นำเสนอ มี 4 ขั้นตอน ที่เรียกย่อ ๆ ว่า วงจร PAOR (สุวิมล ว่องวานิช. 2553)

1. Plan: การวางแผนหลังจากที่วิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข
2. Act: การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด
3. Observe: การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
4. Reflect: การสะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติงานให้ผู้มีส่วนร่วมได้วิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมีลักษณะเฉพาะที่กระทำโดยครูผู้ปฏิบัติการสอนเอง โดยมีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนี้มีลักษณะสำคัญที่ สุวิมล ว่องวานิช (2553) สรุปไว้ดังนี้

ตาราง 2 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

การวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน คือ การวิจัยที่มีลักษณะ ดังนี้	
ใคร	ครูผู้สอนในห้องเรียน
ทำอะไร	ทำการแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหา
ที่ไหน	ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน
เมื่อไร	ในขณะที่การเรียนการสอนกำลังเกิดขึ้น
อย่างไร	ด้วยวิธีการงานวิจัยที่มีวงจรการทำงานต่อเนื่องและสะท้อนกลับการทำงานของตนเอง (self-reflection) โดยขั้นตอนหลัก คือ การทำงานตามวงจร PAOR (Plan, Act, Observe, Reflect & Revise)
เพื่อจุดมุ่งหมายใด	มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
ลักษณะเด่นการวิจัย	เป็นกระบวนการวิจัยที่ทำอย่างรวดเร็ว โดยครูผู้สอนนำวิธีการแก้ปัญหาที่ตนเองคิดขึ้นไปทดลองใช้กับผู้เรียนทันทีและสังเกตผลการแก้ปัญหานั้น มีการสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครูในโรงเรียน เป็น การวิจัยแบบร่วมมือ (collaborative research)

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจง เนื่องจากเน้นที่กระบวนการและการนำผลการวิจัยไปใช้จริงในทางปฏิบัติเพื่อแก้ไข-ปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยทันที ซึ่ง ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล (2545) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนว่า “ภาระหน้าที่หลักของครูคือการสอน ดังนั้นการทำวิจัยในชั้นเรียนจะต้องไม่กระทบต่อหน้าที่หลัก ครูต้องบริหารเวลาให้ดี วิธีการวิจัยที่ครูใช้ต้องไม่ยุ่งยากและเสียเวลามากเกินไป แต่กระนั้นต้องเป็นวิธีการที่มีระบบและเชื่อถือได้ นอกจากนี้ควรคำนึงถึงจริยธรรมในการวิจัยด้วยว่า การดำเนินการทุกขั้นตอนจะมีผลข้างเคียงที่ไม่พึงปรารถนาต่อผู้เรียนหรือไม่เพียงใด” นอกจากนี้ ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล (2545) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการที่ต่างจากการวิจัยทางการศึกษา ดังนี้

1. จุดเริ่มต้นการวิจัย มีจุดกำเนิดจากสภาพปัญหา หรือขัดข้องใจในการเรียนการสอนที่ครูพบ ครูต้องการปรับปรุงหรือแก้ปัญหานั้น ด้วยวิธีการวิจัย ปัญหาการวิจัยจึงเริ่มจากความคิดของครูมากกว่าความคิดของผู้อื่น

2. ขอบเขตของการวิจัย มีความเฉพาะเจาะจง กล่าวคือ ปัญหาการวิจัย (Research Problem) เรื่องที่วิจัยอาจจะเป็นประเด็นที่เล็ก แต่สำหรับครูแล้วจะมีความหมายสำหรับการเรียนการสอนโดยตรง ประชากรจะมุ่งเน้นการศึกษาที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน

ตลอดจนสภาพแวดล้อมในห้องเรียนหรือสภาวะการเรียนหนึ่ง ๆ (Classroom context) นักเรียนห้องหนึ่งหรือหลายห้องหรือแม้แต่นักเรียนเฉพาะรายที่ครูผู้ทำการวิจัยมีส่วนรับผิดชอบอยู่

ขณะนั้นโดยไม่ต้องสื่อนักเรียนจากกลุ่มประชากร การนำผลการวิจัยไปใช้มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนในสภาพแวดล้อมที่ทำการวิจัยนั้นโดยตรง ผู้ได้รับประโยชน์ คือ นักเรียนของครูผู้นั้นไม่ได้มุ่งให้นำไปใช้ในวงกว้าง

3. ครูผู้สอนเป็นศูนย์กลางกระบวนการวิจัยทั้งหมด กล่าวคือ ครูเป็นต้นคิดและเป็นเจ้าของงานวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยครูคนเดียว หรือโดยคณะครูร่วมกัน อีกทั้งอาจมีนักศึกษาระดับปฏิบัติ เช่น ศึกษานิเทศก์ ร่วมในการวิจัยด้วย ในฐานะนักวิจัยภายนอก ขึ้นอยู่กับขอบเขตของการวิจัย

4. การวิจัยจะดำเนินการไปพร้อม ๆ กับการเรียนการสอนตามปกติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ผู้เรียนไม่รู้สึกรู้สีกว่าอยู่ภายใต้สภาวะการวิจัย ผลการวิจัยจึงอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ธรรมชาติของห้องเรียนที่เป็นปกติวิสัย

5. กระบวนการวิจัยมีการเชื่อมโยงระหว่างการคิดสะท้อน (Reflective thinking) และการปฏิบัติ (Action) อย่างชัดเจน กล่าวคือมีการพินิจพิเคราะห์ทบทวนให้กระจ่างแจ้ง ทั้งก่อนระหว่างและหลังการทดลองปฏิบัติ นั่นคือกระบวนการ “คิด-ทำ-ทบทวน”

6. วิธีการวิจัยมีความยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนและดำเนินการได้อย่างกลมกลืนกับการสอนของครู อาจจะเป็นการทดลองรายกลุ่มหรือการทดลองเฉพาะราย มีการเก็บข้อมูลหลากหลายทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสะท้อนผลการทดลองปฏิบัติได้ตรงตามจริงให้มากที่สุด ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเท่าที่จะเอื้อประโยชน์ในการอธิบายผลการทดลอง

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์หุระดับ

5.1 การวิเคราะห์หุระดับ

การศึกษาข้อมูลหลายระดับหรือข้อมูลระดับลดหลั่นที่เกี่ยวกับการศึกษา ได้รับความสนใจนับตั้งแต่มีการวิจัยเรื่อง “The Equality of Educational Opportunity” โดย James Coleman และคณะ ในปี ค.ศ. 1996 เป็นต้นมา เนื่องจากระบบการศึกษามีการจัดองค์กรและการแบ่งส่วนบริหารภายในองค์กรในลักษณะเป็นระดับชั้น ธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษาจึงมีลักษณะเป็นระดับชั้นด้วย นั่นคือ นักเรียนถูกจัดรวมเข้ารับการศึกษาร่วมกันเป็นชั้นเรียน ชั้นเรียนรวมกันเป็นระดับชั้น ระดับชั้นหลาย ๆ ระดับชั้นรวมกันเป็นระดับการศึกษา ระดับการศึกษาหลาย ๆ ระดับรวมกันเป็นโรงเรียน และรวมกลุ่มกันเป็นเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

ดังนั้น การวิจัยทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลหลายระดับ ถ้าผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจัดข้อมูลเป็นระดับเดียวกัน ละเลยต่อโครงสร้างของระดับข้อมูล จะทำให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับ เกิดความผิดพลาดในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนายและความคลาดเคลื่อนของการทำนายก็มีค่าความแปรปรวนสูงและไม่คงที่ นอกจากนั้นตัวแปรทางการศึกษาทั้งในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน ย่อมมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา การนำข้อมูลมา

วิเคราะห์เพียงระดับเดียวโดยละเลยหน่วยของการวิเคราะห์ต่างระดับนั้น ทำให้ละเลยการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกันจึงขัดกับธรรมชาติที่แท้จริงของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ซึ่งปัญหาทางเทคนิคของการวิเคราะห์แบบระดับเดียว สามารถแก้ไขได้โดยการใช้แนวทางของการวิเคราะห์พหุระดับ (multilevel analysis) ซึ่งเป็นเทคนิควิธีทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัว ละตัวแปรอิสระเหล่านั้นสามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป โดยตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรระดับอื่น ๆ (มณฑิร ชมดอกไม้. 2541)

ถ้าทำการวิเคราะห์แบบระดับเดียว โดยยึดนักเรียนหรือชั้นเรียนเป็นหน่วยของการวิเคราะห์ คือ ปรับตัวแปรต่างระดับให้มาอยู่ในระดับที่สนใจระดับเดียว เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้หลักของการถดถอยพหุคูณจะทำให้ผลที่ได้คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ดังที่ ศิริชัย กาญจนวาสี (2532) กล่าวไว้ว่า

1. ถ้าใช้นักเรียนเป็นหน่วยของการวิเคราะห์ จะเกิดการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่กล่าวว่าหน่วยในการวิเคราะห์ในที่นี้คือนักเรียนต้องมีความเป็นอิสระต่อกัน แต่ในระบบการศึกษาใด ๆ ก็ตาม การกระจายของนักเรียนสู่โรงเรียนและชั้นเรียนไม่เป็นไปอย่างสุ่ม ดังนั้นนักเรียนจึงไม่น่าจะเป็นอิสระต่อกัน นอกจากนี้ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยมีความเป็นเอกพันธ์หรือตัวแปรเกี่ยวกับชั้นเรียน/โรงเรียน มีอิทธิพลในลักษณะเดียวกันต่อนักเรียนทุกคนไม่น่าจะเป็นจริง เนื่องจากนักเรียนคนละชั้นเรียนกัน และคนละโรงเรียนกัน อาจจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรดังกล่าวในลักษณะที่แตกต่างกัน

2. ถ้าใช้ชั้นเรียนเป็นหน่วยของการวิเคราะห์ คือ ปรับตัวแปรระดับนักเรียนให้เป็นตัวแปรระดับชั้นเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ยของแต่ละชั้นเรียน จะทำให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์ กล่าวคือนักเรียนภายในชั้นเรียนเดียวกันย่อมมีความแตกต่างกันในลักษณะเฉพาะบุคคล ดังนั้นเมื่อข้อมูลระดับนักเรียนถูกเฉลี่ยเป็นค่าของชั้นเรียน จะทำให้ความหลากหลายของนักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ นอกจากนี้อำนาจในการทดสอบทางสถิติลดลง เนื่องจากการลดขนาดของหน่วยในการวิเคราะห์จากนักเรียนเป็นชั้นเรียน จะทำให้จำนวนองศาอิสระของการทดสอบทางสถิติลดลง ผลที่ตามมาก็คือมักจะไม่พบความมีนัยสำคัญของความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษา

นอกจากนี้ การวิเคราะห์แบบระดับเดียวกันยังมีปัญหาเกี่ยวกับความคลาดเคลื่อนอันเกิดจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับหนึ่งแต่ไปสรุปผลระดับอื่น (Aggregation bias) เนื่องจากมีความผิดพลาดในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ตลอดจนความคลาดเคลื่อนของการทำนายมีความแปรปรวนสูงและไม่คงที่ และการวิเคราะห์แบบระดับเดียวนี้จะไม่สามารถคำนวณแปรปรวนภายในหน่วยหรือกลุ่ม (Within group variability) จึงเป็นการละเลยการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน (Raudenbush and Bryk. 1986; อ้างอิงจาก ศิริชัย กาญจนวาสี. 2535)

การวิเคราะห์พหุระดับเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับ โดยตัวแปรตามจะถูกกำหนดให้เป็นระดับของหน่วยในการวัดค่าตัวแปร ส่วนตัวแปรอิสระจะเป็นตัวแปรหลายระดับ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรในระดับเดียวกับตัวแปรตาม และตัวแปรในระดับที่สูงกว่าตัวแปรตาม (วรารณ วิหคโต. 2536)

หลักการสำคัญของการวิเคราะห์พหุระดับ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2535)

1. โครงสร้างตามลำดับขั้นของข้อมูลถูกนำมาพิจารณา เพื่อให้ความสำคัญต่อข้อมูลต่างระดับโดยอาศัยการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกัน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับ

2. หลักการของตัวแปรสุ่มถูกนำมาใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยถือว่าตัวแปรเกี่ยวกับชั้นเรียน/โรงเรียน น่าจะมีอิทธิพลที่แตกต่างกันต่อตัวแปรที่เกี่ยวกับนักเรียน

3. เลือกใช้สถิติที่เหมาะสมในการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย โดยใช้หลักการของการวิเคราะห์ความน่าจะเป็นไปได้สูงสุดของค่าสัมประสิทธิ์และทฤษฎีของเบส์ ซึ่งจะทำให้ผลการวิเคราะห์มีความแม่นยำสูงและมีความคลาดเคลื่อนต่ำ

จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537)

1. เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรตามในช่วงเวลาหนึ่ง จุดมุ่งหมายข้อนี้ใช้ได้เฉพาะข้อมูลวัดซ้ำ วิธีการวิเคราะห์ใช้ในการศึกษาแนวโน้มหรือการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของผลผลิตทางการศึกษา อันเป็นการวิเคราะห์สำหรับข้อมูลอนุกรมเวลา (Time series data)

2. เพื่อประมาณความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัว ว่าความแปรปรวนแต่ละระดับมีค่าแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด วิธีการวิเคราะห์มีหลักการว่าตัวแปรที่วัดในระดับนักเรียนมีความแปรปรวนซึ่งแยกส่วนประกอบได้ตามระดับที่ลดหลั่น เช่น กรณีที่มี 3 ระดับ คือ ระดับนักเรียน ห้องเรียน และโรงเรียน จะเขียนส่วนประกอบความแปรปรวนได้ดังนี้

$$\sigma_y^2 = \sigma_{\text{pupil}}^2 + \sigma_{\text{Class}}^2 + \sigma_{\text{school}}^2$$

เมื่อ σ_y^2 แทน ความแปรปรวนของตัวแปร y

σ_{pupil}^2 แทน ความแปรปรวนระหว่างนักเรียนภายในห้องเรียน

σ_{Class}^2 แทน ความแปรปรวนระหว่างห้องเรียนภายในโรงเรียน

σ_{school}^2 แทน ความแปรปรวนระหว่างโรงเรียน

ดังนั้นในการวิจัยทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงควรให้ความสำคัญการประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนที่มีอยู่ในแต่ละระดับของข้อมูล ซึ่งวิธีการประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนแต่ละส่วนทำได้ 4 วิธี (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2541) วิธีแรกเป็นการใช้หลักการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) โดยการเลือกโมเดลที่เหมาะสมกับโครงสร้างแหล่งความแปรปรวนของข้อมูล เพื่อคำนวณหาค่าคาดหวังของกำลังสองเฉลี่ย (expected mean square) ของแต่ละแหล่งความ

แปรปรวน จากนั้นจึงหาค่าความแปรปรวนของแต่ละส่วนที่ต้องการ วิธีที่สองเป็นการใช้การประมาณค่าโดยความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum likelihood estimation) เพื่อประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนแต่ละส่วนที่มีความเป็นไปได้สูงสุด หรืออาจใช้ REML (restricted ML) วิธีที่สามเป็นการประมาณค่าประจำกำลังสองที่ไม่ลำเอียงซึ่งมีค่าต่ำสุด (Minimum Norm Quadratic Unbiased Estimation: MINQUE) เพื่อประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนแต่ละส่วนที่ให้ค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองต่ำสุด และวิธีที่สี่เป็นการประมาณค่าโดยวิธีการของเบย์ (Bayesian estimation) (วัชรารณณ์ เกียรติบุญญาฤทธิ์. 2549; อ้างอิงจาก Burstein, Lin and Capell. 1978) ได้เสนอวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบแบ่งสมการ

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อผลผลิตทางการศึกษาในแต่ละระดับ รวมทั้งศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสภาพแวดล้อมที่มีต่อผลผลิตทางการศึกษา วิธีการวิเคราะห์ในการวิเคราะห์ถดถอย วิเคราะห์แยกแต่ละระดับ นอกจากนี้ยังอาจใช้หลักการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม เช่น แยกตัวแปรนักเรียนเป็นสองส่วน คือ ระดับนักเรียนภายในโรงเรียน และระดับโรงเรียน เป็นต้น ดังสมการ $y_{ij} = (y_{ij} - \bar{y}_j) + \bar{y}_j$ ซึ่งได้ตัวแปร $(y_{ij} - \bar{y}_j)$ และ $\bar{y}_j$ จากนั้นนำตัวแปรแต่ละส่วนไปแยกวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีตัวแปรตามในระดับนักเรียน และศึกษาว่าอิทธิพลจากความแตกต่างแต่ละระดับ มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามอย่างไร วิธีการวิเคราะห์ที่ใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากการวิเคราะห์แต่ละโรงเรียนเป็นตัวแปรสุ่ม ใช้เป็นตัวแปรตามเพื่อดูอิทธิพลจากแต่ละระดับข้อมูล วิธีการคำนวณค่อนข้างซับซ้อนและต้องใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการคำนวณ

วิธีประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์พหุระดับ (ศิริรัตน์ สุคันธฤกษ์. 2542)

วิธีประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์พหุระดับมีหลายวิธี เช่น การวิเคราะห์ประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวน (analysis of variance component estimation) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบสมการเดียว (ordinary least square single equation approach) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบแบ่งสองสมการ (ordinary least square separate equation approach) วิธีประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (maximum likelihood) การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีของเบย์ (Bayesian estimation)

วิธีประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์พหุระดับที่สำคัญอีกวิธีหนึ่ง คือ วิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบแบ่งสองสมการ (ordinary least square separate equation approach) รู้จักดีในชื่อของ Slope as outcome ซึ่งคิดริเริ่มโดย Burstein; Linn and Capell (วัชรารณณ์ เกียรติบุญญาฤทธิ์. 2549; อ้างอิงจาก Burstein, Lin and Capell. 1978) การศึกษาโดยวิธีนี้เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในชั้นเรียน/โรงเรียน โดยใช้เทคนิคกำลังสองน้อยที่สุดและใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาตรฐานในการคำนวณ มีข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ คือ ตัวแปรอิสระในแต่ละระดับต้องไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดในแต่ละระดับของตัวแปรที่ศึกษานั้น คะแนนของตัวแปรตาม (y) มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติในแต่ละค่าของตัวแปรอิสระ (x) โดยมีความแปรปรวน

เท่ากันในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (x) ด้วย กล่าวคือ y ณ x ใดๆ ถือว่าเป็นตัวแทนสุ่มมาจากประชากรปกติ โดยที่ทุก ๆ ค่าของประชากรมีการกระจายร่วมกัน ทั้งนี้ค่าความคลาดเคลื่อน (error term) แต่ละค่ามีการแจกแจงเป็นโค้งปกติและเป็นความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นอย่างสุ่ม (random) มีความแปรปรวนเท่ากันในทุกค่าของ x สำหรับข้อจำกัดที่ควรคำนึงถึงในการประมาณค่าด้วยวิธีนี้ คือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษามีขนาดเล็กจะทำให้สัมประสิทธิ์ถดถอยที่ได้จากการวิเคราะห์ระดับนักเรียน (micro level) มีค่าต่ำ ซึ่งจะทำให้คลาดเคลื่อนของการสุ่มมีค่ามาก ส่งผลให้ความสัมพันธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ระดับชั้นเรียน (macro level) มีค่าน้อยลง ตลอดจนค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรระดับนักเรียนที่ได้ จะต้องมีความแปรปรวนเท่ากันในแต่ละค่าของตัวแปรระดับชั้นเรียน ถ้าไม่เป็นไปตามนั้นอาจจะทำให้ประสิทธิภาพในการประมาณค่าพารามิเตอร์ในระดับชั้นเรียนมีค่าต่ำลงด้วย นอกจากนี้เทคนิคกำลังสองน้อยที่สุดแบบแบ่งสองสมการยังมีข้อเสียในการด้านความเหมาะสมของโมเดลที่ใช้วิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ที่ได้รับ ตลอดจนมีความยุ่งยากในการเตรียมแฟ้มข้อมูลพหุระดับสำหรับการวิเคราะห์ (วัชรภรณ์ เกียรติบุญญาฤทธิ์. 2549; อ้างอิงจาก นิคมนาคอ้าย. 2539; Burstein, Linn และ Capell. 1978)

5.2 การวิเคราะห์พหุระดับด้วยโปรแกรม HLM

จากปัญหาการวิเคราะห์พหุระดับด้วยเทคนิคกำลังสองน้อยที่สุด แบบแบ่งสองสมการ (ordinary least square separate equation approach) Raudenbush and Bryk จึงได้พัฒนาวิธี วิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับขึ้นมาอีกวิธีหนึ่ง เรียกว่า HLM (Hierarchical Linear Model) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนผสมใช้หลักการสัมประสิทธิ์แบบสุ่ม และการประมาณค่าด้วยวิธีของเบส์ (Bayesian estimation) เทคนิค เอชแอลเอ็มพัฒนามาจากสถิติหลายชนิด ได้แก่ เทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบผสม (mixed model ANOVA) สัมประสิทธิ์การถดถอยแบบสุ่ม (regression with random coefficients) โมเดลส่วนประกอบความแปรปรวนร่วม (covariance component models) (นิคม นาคอ้าย. 2539; อ้างอิงจาก Kanjanawasee. 1989) การวิเคราะห์พหุระดับด้วยเทคนิคเอชแอลเอ็มจะใช้เทคนิค empirical bayes เป็นหลักในการประมาณค่าพารามิเตอร์ เทคนิคเอชแอลเอ็มจะให้ผลการวิเคราะห์พหุระดับที่มีความคงเส้นคงวา และน่าเชื่อถือมากกว่าวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบแบ่งสองสมการ (นิคม นาคอ้าย. 2539; อ้างอิงจาก Raudenbush and Bryk. 1986; วัชรภรณ์ เกียรติบุญญาฤทธิ์. 2549; Kanjanawasee. 1989)

การวิเคราะห์ของเทคนิคเอชแอลเอ็มมีขั้นตอนดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2535)

1. วิเคราะห์ระดับนักเรียน (micro level หรือ within-school analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Y_{ij} กับ X_{ij} โดยแยกวิเคราะห์ถดถอยในแต่ละชั้นเรียน มีขั้นตอนการวิเคราะห์ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์โมเดลศูนย์ (Null model) เป็นการวิเคราะห์ขั้นแรกสุด เพื่อให้เห็นภาพรวมของตัวแปรตามโดยไม่นำตัวแปรอิสระใด ๆ เข้ารวมพิจารณาและเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรตามมีความแปรปรวนภายในหน่วย หรือระหว่างหน่วยเพียงพอที่จะวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลในขั้นต่อไปหรือไม่มีรูปแบบ คือ

โมเดลภายในหน่วย (within unit model)

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + e_{ij} \text{ ----- (1)}$$

โมเดลระหว่างหน่วย (between unit model)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + U_{0j} \text{ ----- (2)}$$

(fixed) (random)

ค่าเฉลี่ย ค่าความคลาดเคลื่อน $e \sim N(0, \sigma^2_j)$

โดยที่ Y_{ij} แทนตัวแปรตาม

β_{0j} แทนค่าจุดตัดแกนของชั้นที่ j

γ_{00} แทนค่าเฉลี่ยรวม

e_{ij} แทนค่าความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ระดับภายในหน่วย

U_{0j} แทนค่าความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ระดับระหว่างหน่วย

จากสมการ (1) และ (2) กำหนดให้ b_{0j} เป็นค่าที่เปลี่ยนไปได้และความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าระหว่างห้องเรียน ในกระบวนการวิเคราะห์เอชแอลเอ็มจะแบ่งผลของพารามิเตอร์ออกเป็นอิทธิพลคงที่ (fixed effect) และอิทธิพลสุ่ม (random effect) และใช้สถิติ (t-test) ทดสอบอิทธิพลคงที่ (fixed effect) ($H_0: \gamma_{00} = 0$) ถ้าไม่เป็นศูนย์ แสดงว่าจุดตัดแกน (intercept) และตัวแปรอิสระส่งผลต่อ y_{ij} แต่ถ้ามีค่าเท่ากับศูนย์แสดงว่า ไม่ส่งผลต่อ y_{ij} นอกจากนี้เอชแอลเอ็มจะได้ไค-สแควร์ (χ^2 - test) ทดสอบความแปรปรวนของอิทธิพลสุ่ม (random effect) หรือความแปรปรวนของพารามิเตอร์ $H_0: \text{var}(b_{0j}) = 0$. $H_0: \text{var}(U_{0j}) = 0$ ถ้าไม่เป็นศูนย์ แสดงว่าพารามิเตอร์มีความแปรปรวนระหว่างหน่วย จึงสมเหตุสมผลที่จะหาตัวแปรอิสระระหว่างหน่วยมาอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้น ว่ามาจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระตัวแปรใด แต่ถ้ามีค่าเป็นศูนย์แสดงว่าพารามิเตอร์ไม่มีความแปรปรวนระหว่างหน่วย ซึ่งสามารถตั้งข้อจำกัดให้เป็นค่าคงที่ในการวิเคราะห์ได้

1.2 วิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (simple model) เป็นการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรอิสระระดับนักเรียนเข้ามาวิเคราะห์ทีละตัว เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อ β_{0j} หรือ β_{ij} หรือไม่ ตลอดจนเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นเมื่อนำมาวิเคราะห์แล้ว ทำให้เกิดความแปรปรวนระหว่างหน่วยที่ศึกษาเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับชั้นเรียนในขั้นต่อไปหรือไม่มีรูปแบบคือ

โมเดลภายในหน่วย (within unit model)

$$y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(x_{ij}) + e_{ij} \quad \text{----- (3)}$$

โมเดลระหว่างหน่วย (between unit model)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + U_{0j} \quad \text{----- (4)}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + U_{1j}$$

(fixed) (random)

ค่าเฉลี่ย ค่าความคลาดเคลื่อน e_{ij} ($0, \sigma^2_{ij}$)

โดยที่ X_{ij} แทนตัวแปรพยากรณ์

Y_{ij} แทนตัวแปรตาม

β_{0j} แทนค่าจุดตัดแกนของชั้นที่ j

β_{1j} แทนขนาดความสัมพันธ์ของ x_{ij} ต่อ y_{ij} ในชั้นที่ j

$\gamma_{00} \gamma_{10}$ แทนค่าเฉลี่ยรวม

e_{ij} แทนค่าความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ระดับภายในหน่วย

$U_{0j} U_{1j}$ แทนค่าความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ระดับระหว่างหน่วย

จากสมการ (3) และ (4) โปรแกรมเอชแอลเอ็ม จะใช้สถิติที่ (t-test) ทดสอบอิทธิพลคงที่ (fixed effect $H_0: \gamma_{00} = 0, H_0: \gamma_{10} = 0$ และใช้ ไค – สแควร์ (χ^2 – test) ทดสอบอิทธิพลสุ่ม (random effect) หรือความแปรปรวนของพารามิเตอร์ $H_0: \text{Var}(\beta_{0j}) = 0, H_0: \text{Var}(\beta_{1j}) = 0$

2. การวิเคราะห์ระดับชั้นเรียน (macro level หรือ between-school analysis) เป็นการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน (hypothetical model) โดยนำตัวแปรอิสระระดับนักเรียนที่ผ่านการวิเคราะห์และพิจารณาแล้วว่าเหมาะสมจากการวิเคราะห์ระดับนักเรียน มาวิเคราะห์ร่วมกันกับตัวแปรอิสระระดับชั้นเรียนเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรระดับชั้นเรียนที่มีต่อตัวแปรระดับนักเรียน มีรูปแบบ คือ

โมเดลภายในหน่วย (within unit model)

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(x_{1j}) + \beta_{2j}(x_{2j}) + \dots + e_{ij} \quad \text{----- (5)}$$

โมเดลระหว่างหน่วย (between unit model)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(Z_{1j}) + \gamma_{02}(Z_{2j}) + \dots + U_{0j}$$

$$\beta_{0j} = \gamma_{10} + \gamma_{11}(Z_{1j}) + \gamma_{12}(Z_{2j}) + \dots + U_{1j} \quad \text{----- (6)}$$

$$\beta_{kj} = \gamma_{k0} + \gamma_{k1}(Z_{1j}) + \gamma_{k2}(Z_{2j}) + \dots + U_{kj}$$

จากสมการ (5) และ (6) โปรแกรมเอชเอลเอ็ม จะใช้สถิติ (t-test) ทดสอบอิทธิพลคงที่ (fixed effect) $H_0: \gamma_{00} = 0$, $H_0: \gamma_{10} = 0$ และใช้ไค – สแควร์ (χ^2 – test) ทดสอบอิทธิพลสุ่ม (random effect) หรือความแปรปรวนของพารามิเตอร์ $H_0: \text{Var}(\beta_{0j}) = 0$ $H_0: \text{Var}(\beta_{ij}) = 0$ ในทำนองเดียวกับการทดสอบโมเดลอย่างง่าย (simple model)

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า ได้มีการศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังนี้

1. องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

1.1 ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยวิธี การวิจัยและพัฒนา (R&D) วัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามแนวทางที่บูรณาการกระบวนการหลักเทียบและกลยุทธ์บลูโอเชียนในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา และ 4) เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามหลักเทียบที่พัฒนาขึ้น กับกลุ่มผู้บริหารและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ กับ โรงเรียนกรณีศึกษาเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาการโดยประยุกต์ใช้หลักเทียบผลการวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรม และทำการสำรวจเพื่อค้นหาองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ แบ่งเป็น 1) องค์ประกอบด้านปัจจัย ประกอบด้วย ทักษะทางวิชาการและกลไกการเรียนรู้ และโครงสร้างและสิ่งสนับสนุน 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน, การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน, การร่วมมือร่วมพลัง, การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน และการสนทนาที่มุ่งสะท้อนการปฏิบัติงาน 3) องค์ประกอบผลลัพธ์ ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานที่คาดหวัง และการเป็นสมาชิกและเครือข่าย รวมถึงจากผลการทดลองกรณีศึกษา มีผลการปฏิบัติในแต่ละตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพอยู่ในระดับเท่ากับมาตรฐานทั่วไป และส่วนใหญ่มีคุณภาพอยู่ในระดับสูง

ประเด็นที่น่าสนใจ พบว่า จากงานวิจัยฉบับนี้ได้มีการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้ของชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมจากต่างประเทศ รวมถึงจากผลการทดลองพบว่าตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาตรฐานทั่วไป และส่วนใหญ่มีคุณภาพอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำการวิจัยครั้งนี้มาใช้เป็นกรณีศึกษาต่อไปในประเด็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาของไทยให้มากที่สุด

1.2 อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล (2553) ได้ศึกษา กระบวนทัศน์ใหม่ของความสำนึกต่อชุมชนของ ครูการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับ และพหุกรณีศึกษา โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ในรูปแบบ การอธิบายเชิงติดตาม (follow-up explanation model) ซึ่งเป็นรูปแบบย่อย explanatory design ออกแบบ 2 ระยะ ระยะที่ 1 วิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อชุมชน ของครู และ ระยะที่ 2 วิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาแบบพหุกรณีศึกษา (multi-case study) เป็น การออกแบบต่อเนื่องมาจากผลลัพธ์ในระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเชิงปริมาณ โรงเรียนที่เปิด สอนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู และในระยะที่ 2 ศึกษาเชิง คุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกโดยครูและผู้บริหารจำแนกตามขนาด ที่มีระดับคะแนนความสำนึกต่อ ชุมชนเฉลี่ยสูงสุดใน 5 อันดับของแต่ละขนาด ผลการวิจัย พบว่า 1) โมเดลการวัดแบบพหุระดับของ ความสำนึกต่อชุมชนครู 4 องค์ประกอบ คือ การเติมเต็มความต้องการ การเป็นสมาชิก การมี อิทธิพล และการเชื่อมโยงความรู้สึกที่มีร่วมกัน ทุกองค์ประกอบมีความตรงเชิงโครงสร้างและ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) โมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับของความสำนึกต่อชุมชนของครู ที่ ประกอบด้วยระดับบุคคลและระดับโรงเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปัจจัยเชิง สาเหตุพหุระดับสามารถทำนายความสำนึกต่อชุมชนของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นที่สนใจ คือ จากงานวิจัยฉบับนี้ได้มีการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้ของชุมชน รวมถึง รูปแบบระเบียบวิธีวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิง คุณภาพ ทั้งนี้ได้มีการนำวิธีการทางสถิติโมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับเพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับ จากการศึกษ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำการวิจัยครั้งนี้มาใช้เป็นกรณีศึกษาต่อไปในประเด็นเกี่ยวกับตัว บ่งชี้ และรูปแบบระเบียบวิธีการวิจัย และวิธีการพัฒนาโมเดลการวัด เพื่อนำมาพัฒนางานวิจัย และ หาวิธีการวิธีการให้มีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของการจัดการศึกษา ของประเทศไทย ในการหาความรู้ความจริงอย่างรอบด้านให้มากที่สุด

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของต่างประเทศ ได้แก่

1.3 ไบรส์ และหลุย (Bryk Camburn and Louise. 1999) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Professional community in Chicago Elementary Schools: Facilitating Factors and Organizational Consequences ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนทางวิชาชีพประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ เอื้ออำนวย ประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน และความไว้วางใจของครู กล่าวคือ โรงเรียนที่มีผู้เรียนน้อย กว่า 350 คน มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนความไว้วางใจซึ่ง กันและกันของครูส่งผลให้เกิดการร่วมมือ การให้ข้อมูลสะท้อนกลับ และความมีลักษณะของชุมชน ทางวิชาชีพ 2) ปัจจัยด้านบริบทและองค์ประกอบของโรงเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้เรียน องค์ประกอบของทีมงาน ลักษณะของชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงบริเวณโรงเรียน และความมั่นคงทาง อาชีพ ซึ่งความมั่นคงทางอาชีพจะส่งผลทางลบต่อชุมชนทางวิชาชีพ และ 3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สูงส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในระดับสูง นอกจากนี้ จากการสำรวจพบว่าครูส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อการลดคาบเรียนเพื่อจัดกิจกรรมเสริมสร้างชุมชนแห่ง

การเรียนรู้วิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมทางวิชาการ และ Cannata (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Teacher Community in Elementary Charter Schools ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนนอกระบบมีระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงกว่าโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งโรงเรียนนอกระบบมีคุณลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อชุมชนทางวิชาชีพของครูมากกว่าในมิติด้านกระบวนการตัดสินใจ มิติด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และมิติด้านการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก รวมถึง Cannata and Cravens (2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Teacher Professional Community: Understanding Its Relationship to School Choice and School Condition ผลการวิจัยพบว่า เงื่อนไขของโรงเรียนส่งผลต่อชุมชนทางวิชาชีพครู ดังนี้ 1) ประเภทของโรงเรียน โรงเรียนนอกระบบและโรงเรียนเอกชนมีระดับชุมชนวิชาชีพครูสูงกว่าโรงเรียนรัฐและโรงเรียนแม่เหล็ก (Magnet School) ซึ่งเป็นโรงเรียนทางเลือกอย่างหนึ่งในสหรัฐอเมริกา 2) โครงสร้างองค์การ ครูในโรงเรียนเอกชนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการดำเนินงานภาพรวมของโรงเรียนและมีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้บริหารในระดับสูง และ 3) โครงสร้างการสอน ครูในโรงเรียนนอกระบบและโรงเรียนเอกชนมีระดับชุมชนวิชาชีพครูที่สูงกว่าครูในโรงเรียนรัฐบาล

ประเด็นที่น่าสนใจ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ แบ่งออกเป็นระดับบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และตัวแปรระดับโรงเรียนที่สำคัญได้แก่ บริบทและขนาดของโรงเรียน รวมถึงปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ ครอบครัว และฐานะความมั่นคง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวของงานวิจัยอาจจะเป็นปัจจัยสำคัญในการศึกษาครั้งนี้

1.4 โบลัมและคณะ (Bolam; et al. 2005) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนทั้งระบบอย่างยั่งยืนและยังช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย โดยตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขเฉพาะ ได้แก่ แผนงาน ขนาดโรงเรียน และที่ตั้ง และเงื่อนไขทั่วไป ได้แก่ บริบทเฉพาะของโรงเรียนและเป้าหมายในการจัดตั้งองค์การ

ประเด็นที่น่าสนใจ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีความสำคัญต่อการจัดเรียนการสอนและโดยเฉพาะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งจากตัวบ่งชี้ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าควรนำมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพด้วย

1.5 ชิกินลี ซองฮัว และฮองเปี๋ย (Chi-kin Lee, Zhonghua Zhang and Hongbiao Yin. 2011) ได้ทำการวิจัยเรื่อง A multilevel analysis of the impact of a professional learning community, faculty trust in colleagues and collective efficacy on teacher commitment to students เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในประเด็น ความไว้วางใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (Trust), การทำงานแบบร่วมมือกันของครูแบบมีส่วนร่วม (Teacher's collective efficacy) และ

ความมุ่งมั่นต่อนักเรียน (commitment) พบว่า จากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งสามองค์ประกอบจาก เครื่องมือการประเมินชุมชนการเรียนรู้ด้วยวิชาชีพ (PLCA: Professional Learning Communities Assessment) ที่ปรับเปลี่ยนเป็นภาษาจีน ซึ่งผลการวิเคราะห์ผลตัวแปรพบระดับพบว่า ตัวแปรใน ระดับโรงเรียนรวมทั้งปัจจัยสามประการของ PLC โดยร่วมส่งผลต่อความมุ่งมั่นของครูต่อนักเรียน (commitment) ทั้งนี้ผลการวิจัยจากตัวอย่างครูในประเทศฮ่องกงชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสองด้านของ PLC ได้แก่ระดับโรงเรียน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) การประยุกต์ใช้ (Application) และการสนับสนุนด้านโครงสร้าง (Supportive conditions-structures) และระดับครู ได้แก่ปัจจัยความไว้วางใจ (Trust), การทำงานแบบร่วมมือกันของครูแบบมีส่วนร่วม (Teacher's collective efficacy) มีนัยสำคัญทาง สถิติทางบวกต่อความมุ่งมั่นต่อนักเรียน (Commitment) นอกจากนี้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำร่วม (shared leadership) และภาวะผู้นำสนับสนุน (Support leadership) ไม่มีผลต่อความมุ่งมั่นของครูต่อนักเรียน (Commitment) มีเฉพาะปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) การประยุกต์ใช้ (Application) ที่ ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางบวกต่อความมุ่งมั่นต่อนักเรียน และ เบเนดิก และ กี (Bénédicte Vanblaere;& Geert Devos. 2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Relating school leadership to perceived professional learning community characteristics: A multilevel analysis เป็นการศึกษาบทบาทของการ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional school leadership) ต่อการสนับสนุนให้เกิดลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความรับผิดชอบร่วมกัน (collective responsibility) การปฏิบัติงานร่วมกัน (De-privatize practice) และการสนทนาสะท้อนคิด (reflective dialogue) โดยได้มีการสำรวจครู โรงเรียนประถมในประเทศโปรตุเกส จำนวน 48 แห่ง โดยมีครูที่มีประสบการณ์จำนวน 495 คน การ วิเคราะห์พบระดับ ได้มีการควบคุมลักษณะเฉพาะของโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional school leadership) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานร่วมกัน (De-privatize practice) และการสนทนาสะท้อนคิด (reflective dialogue) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีความสัมพันธ์กับ และการสนทนาสะท้อนคิด (reflective dialogue) และความรับผิดชอบ ร่วมกัน (collective responsibility) อีกทั้งในประเด็นการรับผิดชอบร่วมกันมีภาวะผู้นำทั้งสองรูปแบบต้อง อยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรมด้วย

ประเด็นที่น่าสนใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่ การไว้วางใจใน การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน, การทำงานแบบร่วมมือของระดับครู มีผลต่อความมุ่งมั่นใน การทำงานของครูที่ส่งผลต่อนักเรียน และปัจจัยระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพ ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน การประยุกต์ใช้ และการสนับสนุนด้านโครงสร้าง รวมถึงปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

1.6 โวลาลาส และ ชาร์ป (Voulalas and Sharp. 2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Creating school as learning communities: obstacles and processes ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยปัจจัยที่ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่งเสริม (Enabling Factors) และปัจจัยที่มีอิทธิพลในการช่วย

เสริมสร้าง (Helpful Factors) ซึ่งปัจจัยส่งเสริมได้แก่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย การแข่งขันจากองค์กรอื่น ๆ การมีผู้นำทางและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การสร้างทีมงาน การร่วมมือที่เข้มแข็ง การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การใช้จิตวิทยาในการสร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพันและความสามารถในการปรับตัวไปสู่สถานการณ์ใหม่ การมีโครงสร้างและกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีการประเมินความสำเร็จของกระบวนการเปลี่ยนแปลง สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการช่วยเสริมสร้าง ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกันของทีม การจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ การสนับสนุนจากชุมชนรอบข้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจร่วมกัน การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ การอบรมและพัฒนา การสนับสนุนระหว่างสมาชิกด้วยกัน การปรับรื้อระบบเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน การให้รางวัล การร่วมกันแสดงความคิดเห็นในความสำเร็จ การพัฒนาปรับปรุงพนักงาน กระบวนการคัดเลือกพนักงาน และการยอมรับความผิดพลาดที่เป็นการสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ และ เวอร์ชีโอ และอะดัม (Vescio Ross and Adam. 2008) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเรื่อง A Review of Research on the Impact of Professional Learning Communities on Teaching Practice and Student Learning พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลกระทบต่อการฝึกฝนทางการสอนของครูที่สามารถปรับปรุงวัฒนธรรมทางวิชาชีพในโรงเรียนอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการสอนการร่วมมือร่วมพลัง และเสริมสร้างให้ครูตระหนักถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่น่าสนใจ พบว่า ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเกิดขึ้นได้แก่ การสร้างทีมงาน การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย การเปรียบเทียบคู่เทียบหรือคู่แข่ง การเสริมแรงจูงใจและการให้รางวัล การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน และความผูกพันในโรงเรียน รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรที่สำคัญและเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม และการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร

2. การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

2.1 ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาจากสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู และทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ศึกษาจากกลุ่ม ครูประถมศึกษาเอกชน กลุ่มสาระวิชาวิทยาศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 12 คน ปีการศึกษา 2/2556 โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

และตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาไปใช้และขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ เพื่อศึกษาหาประสิทธิผลของการสร้าง สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และ ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมทั้งผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ ผลการทดลองพบว่า โดยการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การคิดในการจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยแยกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ ทำให้เกิดผลลัพธ์ในทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้ง 3 ทักษะ ซึ่งมีประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายการวิจัย โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนจากการประเมินตนเอง หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สูงกว่า ก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ประเด็นที่สนใจ งานวิจัยนี้ได้มีการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา เพื่อหาประสิทธิผลของรูปแบบ โดยการใช้สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู และผลลัพธ์ในทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้ง 3 ทักษะ โดยการทดลองจากผลการวิจัยหลังการทดลองใช้รูปแบบผลสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและยกระดับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำวิธีการพัฒนารูปแบบของงานวิจัยนี้ ไปพัฒนาต่อโดยเฉพาะศึกษาดูว่ากระบวนการการพัฒนาเชิงวิชาชีพครู และทักษะการเรียนรู้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 เสาวนิตย์ เจริญชัย และคณะ (2555) ได้ศึกษาการเรียนรู้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อหารูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการเรียนรู้การทำวิจัยในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน ประกอบด้วย การปรับแนวคิด ทศนะให้ตรงกัน ปฏิบัติการขับเคลื่อนสู่การวางแผนปฏิบัติ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาที่ตรงประเด็น ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และ ขั้นที่ 3 สะท้อนคิดที่เกิดจากการปฏิบัติจริงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ทำงานวิจัยได้อยู่ในคุณภาพระดับดี และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้การวิจัยในชั้นเรียนว่ามีการใช้วิธีการพูดคุย ปรีกษาหารือโดยผ่านการพูดโดยตรงและผ่านการโทรศัพท์ทั้งกับอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาด้วยตนเอง และได้ใช้ความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนกิจกรรมทั้ง 3 ขั้นตอน ได้ใช้

วิธีการเลือกปัญหาเพื่อการทำวิจัยร่วม การสร้างความชัดเจนของปัญหาร่วมกัน การศึกษาหาความรู้ เพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนตามปัญหาการวิจัยที่กำหนดไว้ การนำความรู้ที่ได้ศึกษามาเป็นแนวคิด/ฐานเพื่อการวิจัย การวางแผนพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน วิธีการให้คำปรึกษา ระหว่างการวิจัย การวางแผนพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน วิธีการให้คำปรึกษา ระหว่างการปฏิบัติตามแผน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ ความร่วมมือ การสื่อสาร การสนทนา ระบบเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การเป็นเจ้าของร่วมกัน อิสรภาพทางความคิด กระทำ และสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

จากผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของต่างประเทศ

2.3 ฮาร์ด (Hord. 1997) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลกระทบเชิงบวก 2 มิติ คือ 1) มิติด้านครู กล่าวคือ ครูสามารถปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการลาหยุดงาน มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็ว กว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า และ 2) มิติ ด้านผู้เรียน กล่าวคือ ผู้เรียนส่วนใหญ่ลดอัตราการตกซ้ำชั้น อัตราการขาดเรียนลดลง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า ลดความเหลื่อมล้ำด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มผู้เรียนที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน

ประเด็นที่น่าสนใจ รูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพมิติที่สำคัญคือการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานที่จะส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนดีขึ้นและผลการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น

2.4 สคริปเนอร์และคณะ (Scribner; et al. 1999) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Creating Professional Communities in Schools through Organizational learning : An Evaluation of a School Improvement Process ผลการวิจัยพบว่า การสร้างชุมชนทางวิชาชีพในโรงเรียนจะต้องอาศัยทีมผู้นำ การทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและเกิดการพัฒนาแบบทีม อีกทั้งการมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันของครูจะส่งผลให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกันและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างชุมชนทางวิชาชีพ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นมาขององค์กร ภาระหน้าที่หลักขององค์กร และลักษณะเชิงโครงสร้างการทำงานของครู และ นิโคลส์ (Nicole. 2012) ได้ทำการวิจัย Creating foundations for collaboration in schools: Utilizing professional learning communities to support teacher candidate learning and visions of teaching พบว่าการทำงานร่วมกันแบบมืออาชีพ (Collaboration) เป็นวิธีการที่ดี แต่ในการทำงานของครูส่วนใหญ่จะทำงานคนเดียว และจากการศึกษาผลกระทบการทำงานร่วมกันในหลายมิติ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาได้แก่ กลุ่มนักศึกษาครูที่อยู่ในหลักสูตรฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นเวลา 1 ปี ที่ไปทำงานในโรงเรียนประถมจำนวน 2 แห่ง จำนวน 23 คน และวิธีการศึกษาโดยการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย การสังเกตในห้องเรียน และการเขียนรายงานผล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

ได้รับการสนับสนุนโดยการความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานของเพื่อนครู ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะและความมุ่งมั่นที่จะสอนนักเรียนให้มีความเข้าใจ ทั้งนี้จากการศึกษายังพบว่า การที่จะยกระดับครูและการพัฒนาการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการทำงานแบบร่วมกัน รวมถึงต้องได้รับความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัยด้วย

ประเด็นที่น่าสนใจ การพัฒนารูปแบบชุมชนของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ สิ่งที่สำคัญคือการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม การทำงานแบบร่วมมือกัน และต้องมีการสร้างให้เกิดการมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันในการทำงาน ตลอดจนการสร้างให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีภาวะผู้นำ

2.5) ชูฮอยจับ (Chuou-hoi Chou. 2011) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ Teacher's Professional Development: Investigating Teacher's Learning to Do Action Research in a Professional Learning Community เพื่อสำรวจว่า อะไรคือขอบเขตของวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูและ 2) ชุมชนการเรียนรู้ของครูสามารถนำไปสู่การพัฒนาครูได้อย่างไร ซึ่งได้ทำการเก็บข้อมูลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ครู, ข้อมูลย้อนกลับของครู, ข้อมูลการสนทนากลุ่มวิจัย และเอกสารการวิจัยเชิงปฏิบัติการของครู ซึ่งข้อมูลได้ถูกดำเนินการจัดเก็บมากกว่า 2 ภาคเรียน ใน การศึกษานี้ได้ตรวจสอบการวิจัยเชิงปฏิบัติการของครูซึ่งช่วยให้ครูผู้สอนในการสร้างความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนของพวกเขาและการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่มีประสิทธิภาพจะอยู่บนพื้นฐานสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู, การโต้ตอบและการเรียนรู้จากคนอื่นบนพื้นฐานของการปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษายังส่งผลให้ช่วยเติมเต็มช่องว่างในการทำวิจัยของครูที่ขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือไม่มีเวลาในการทำวิจัย และยังส่งผลให้ครูมีความตั้งใจ ความพยายามในการทำวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงได้มีการนำเสนอกระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพกับการวิจัยของครูมีขั้นตอนในการดำเนินการได้ดังนี้ 1) การร่วมกันกำหนดภารกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมายด้วยกัน (Shared Mission vision & Goals) ซึ่งทีมของครูร่วมกันตัดสินใจและกำหนดภารกิจ เป้าหมายเกี่ยวกับนักเรียน 2) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (Collaborative Culture) เป็นการทำงานเรียนรู้ร่วมกัน ของกลุ่มครู ซึ่งอาจจะเป็นครูใหม่ทำการสังเกตประสบการณ์การทำงานของครูเก่า ๆ ผ่านการสอน แผนการสอน วิจัยในชั้นเรียน และการเรียนรู้จากบทเรียน (Lesson study) 3) การคิดสรุปผลการประชุม (Results-Oriented Thinking) การประชุม ประเมินผล ตัดสินใจร่วมกันในการช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลการเรียน ปัญหาแตกต่างกัน 4) รวบรวมความต้องการ (Collective Inquiry) การที่ครูตั้งคำถามประเมินความต้องการของนักเรียน เช่น อะไรที่เด็กต้องการเรียน มีอะไรที่ต้องการให้ช่วยเหลือมีอะไรบ้างที่พวกเขาไม่รู้

ประเด็นที่น่าสนใจ งานวิจัยการเรียนรู้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ Teacher's Professional Development: Investigating Teacher's Learning to Do Action Research in a Professional Learning Community ได้มีการนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อพัฒนาวิจัย

ปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ซึ่งพบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพส่งผลต่อการช่วยพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูและยกระดับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพมาพัฒนาการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของงานวิจัยนี้ ไปพัฒนาต่อโดยเฉพาะศึกษาว่ากระบวนการการพัฒนาเชิงวิชาชีพครู และทักษะการเรียนรู้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.6 เวอร์เบียส (Verbiest; et al. 2005) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Collective learning in Schools Described: Building Collective Learning Capacity ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพของการเรียนรู้แบบร่วมมือขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ได้แก่ การสนับสนุนทางวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ทางวิชาชีพ เป็นต้น ซึ่งโรงเรียนจำเป็นต้องปรับปรุงเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้แบบร่วมมือในโรงเรียน ทั้งนี้ กระบวนการของการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถปรับปรุงเงื่อนไขด้านทักษะ การกระตุ้น และความฉลาดทางอารมณ์ได้ ซึ่งอุปสรรคสำคัญในการเสริมสร้างเรียนรู้แบบร่วมมือ คือ การเรียนรู้แบบเดิม เนื่องจากการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นการปลูกฝังวิธีการแบบเดิม ๆ ให้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้ การเสริมสร้างการเรียนรู้แบบร่วมมือในโรงเรียนสามารถทำได้โดยกิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยผู้นำของโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน

ประเด็นที่สนใจ รูปแบบในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทางวิชาชีพจากการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพก็สามารถช่วยในการสร้างให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือ และเป็นการกระตุ้น เสริมความรู้ความสามารถร่วมกันภายในโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยหลักคือ เพื่อเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีจาก การศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เงื่อนไข กระบวนการเกิดขึ้น การดำรงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อ การวิจัยในชั้นเรียนของครู และผลที่ติดตามมาในเชิงลึก ตลอดจนการร่วมอธิบายผลที่ เกิดจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในเชิงกว้าง รวมถึงเสนอแนวทาง ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้มีความเหมาะสมต่อ บริบทการศึกษาของไทยโดยแบ่งเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยย่อยคือ เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เงื่อนไข กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ ตลอดจนผลที่ติดตามมา เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปร พหุระดับในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและสถานศึกษาที่ มีผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และเพื่อพัฒนาแนวทาง การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ผู้วิจัยได้เลือกการวิจัยด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ (Mixed methods research approach) โดยเริ่มด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพโดยทำการศึกษาเอกสาร และการศึกษานำร่องโดย การสัมภาษณ์ และนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือ ข้อคำถามในการวิจัยเชิงปริมาณ และหลังจากนั้นเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อยืนยันผลในภาพรวม โดยวิเคราะห์อิทธิพลพหุระดับของครูและสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อ การวิจัยในชั้นเรียนของครู ซึ่งการศึกษาในลักษณะนี้ Creswell (2011) เรียกว่า การออกแบบการวิจัย ด้วยแบบการสำรวจตามกาลเวลา (Exploratory sequential design) (QUAL → QUAN) โดยเน้นทั้ง การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ จากนั้นทำการพัฒนาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยอาศัยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกัน เหตุผลสำคัญของการเลือกใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ เนื่องจากผลจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการศึกษารายกรณีศึกษาไม่ สามารถนำเสนอรายละเอียดที่เพียงพอในการพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือที่ ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณให้เกิดการอธิบายร่วมกันเพื่อพัฒนาทฤษฎีฐานรากและสร้างแนว ทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาและนำเสนอรายละเอียดดังนี้

ระยะเริ่มต้น การศึกษาเชิงคุณภาพเบื้องต้น (Preliminary qualitative study)

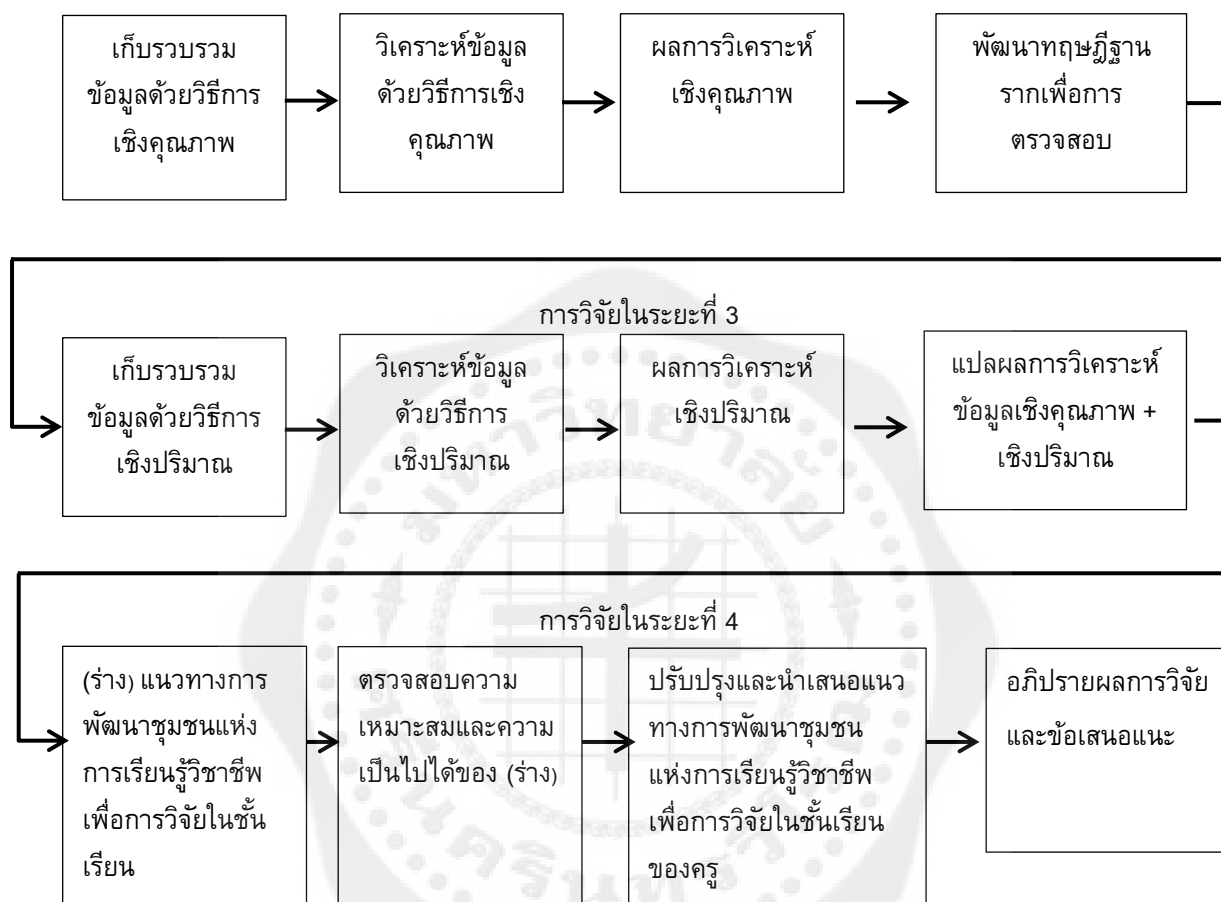
ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Major qualitative research)

ระยะที่ 2 การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

ระยะที่ 4 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

การวิจัยในระยะที่ 1 และระยะที่ 2



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

จากขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในภาพประกอบ 2 ผู้วิจัยได้แสดงรายละเอียดในการออกแบบการวิจัยโดยอาศัยออกแบบการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling design) การออกแบบการพัฒนาเครื่องมือวิจัย (Measurement design) และการออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis design) ดังต่อไปนี้

ระยะเริ่มต้น การศึกษาเชิงคุณภาพเบื้องต้น (Preliminary qualitative study)

การดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary research) และการศึกษานำร่อง (Pilot study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทำความเข้าใจ

เข้าใจถึงความหมาย ลักษณะ เงื่อนไขและกระบวนการ ตลอดจนการดำรงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ (Primary document) ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และการวิจัยในชั้นเรียนทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดการคัดเลือกเอกสาร ดังนี้

1.1 เป็นงานวิจัย เอกสาร ที่มีการศึกษาลักษณะ เงื่อนไขและกระบวนการ ตลอดจนการเติบโตและยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และการวิจัยในชั้นเรียนของครู

1.2 เป็นงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Hard copy) หรือเผยแพร่ในฐานข้อมูลวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ (e-journal) ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคมวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการสืบค้นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้คำในการสืบค้น คือ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ” “Professional learning communities” และ “วิจัยในชั้นเรียน” “Classroom action research” ในการสืบค้นงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ และเผยแพร่ในฐานข้อมูลวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคมวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ เงื่อนไขและกระบวนการ การดำรงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูรวมถึงผลที่ติดตามมา สรุปเป็นตารางสังเคราะห์และบรรยายเป็นความเรียง

2. การศึกษานำร่อง (Pilot study) ศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในบริบทของการร่วมมือกันในการทำวิจัยในชั้นเรียนตามแนวทางของการศึกษา และวัฒนธรรมไทย ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับทั้งในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงาน และองค์กร ผู้วิจัยจึงได้ศึกษานำร่องเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากรอบแนวคิด คำถามวิจัย และวิธีการดำเนินการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ยิ่งในการพัฒนาต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาภาคสนามโดยการติดต่อเพื่อขอของนัดหมาย และขอสัมภาษณ์ครูหรือผู้บริหารที่ทำหน้าที่ดูแลการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยศึกษาจากปริมาณของงานวิจัย และเอกสารดำเนินงานวิจัยของโรงเรียน รวมทั้งศึกษาความเป็นไปได้ในการให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลของการศึกษาภาคสนามคัดเลือกสถานศึกษาเพียง 1 แห่ง

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลากหลาย (Maximum variation sampling) โดยใช้ลักษณะของโรงเรียน และตำแหน่งของครู รวมถึงผู้บริหารเป็นการคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ แบ่งออกเป็นกลุ่มครูจำนวน 10 คน และผู้บริหาร จำนวน 1 คน รวมจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 11 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือเพื่อใช้ประกอบการเก็บข้อมูลในการศึกษาภาคสนาม เป็นแนวทางการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้พัฒนาขึ้นเองโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ศึกษาสภาพลักษณะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ เจเนอรัลและกระบวนการ การดำรงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนรวมถึงผลที่ติดตามมา เพื่อปรับปรุง พัฒนาขอคำถามและกรอบแนวคิดในการทำวิจัยชั่วคราว

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ภาคสนามของแต่ละกรณีศึกษามาทำการลดทอนข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งกระบวนการทั้ง 3 กระบวนการนี้ได้ทำควบคู่ไปกับกระบวนการรวบรวมข้อมูล และขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลจะถูกดำเนินการจนกระทั่งข้อมูลที่ต้องการมีความสมบูรณ์ ชัดเจน โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยใช้โปรแกรม ATLAS.ti ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการศึกษาเชิงลึกตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น และข้อมูลที่ได้นั้นได้นำมาตรวจสอบสาเหตุปัจจัยที่อธิบายกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน และมีการสืบทอดให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน และผลที่ติดตามมา ทั้งนี้ผลจากการศึกษาระยะเริ่มต้น การศึกษาเชิงคุณภาพเบื้องต้น (Preliminary qualitative study) จะนำไปประกอบการวิเคราะห์ปรับปรุง พัฒนาขอคำถามและกรอบแนวคิดในการทำวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษา และสรุปผลการวิเคราะห์ในระยที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Major qualitative research) ต่อไป

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Major qualitative research)

เป็นการออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาภาคสนาม ในประเด็นเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ เจเนอรัล ตัวแปร ปัจจัยและกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน ซึ่งมีการสืบทอดให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืนเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบกรณีศึกษา เพื่อศึกษาเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารในโรงเรียนจากกรณีศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best practices) จำนวน 1 แห่ง แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความหมาย ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาเงื่อนไข ตัวแปร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนากรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุปัจจัยอธิบายกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา และมีการสืบทอดให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

1. เกณฑ์การคัดเลือกพื้นที่ในการศึกษา (Field)

สำหรับการศึกษาในระยะที่ 1 ในส่วนของการศึกษาภาคสนาม ผู้วิจัยได้คัดเลือกสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ด้วยเทคนิคการเลือกโดยใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (Theoretical sampling) Creswell (2007:64) ที่เป็นปฏิบัติการเปรียบเทียบอย่างต่อเนื่อง (Constant comparison) ซึ่งถือเป็นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอุปมาน (Inductive) จากกรณีเฉพาะให้เป็นกรณีที่กว้างขึ้น (From specific to broad) ซึ่งเป็นโรงเรียนดีเด่น (Best practices) และได้รับคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายจากวิธีการคัดเลือกจากหน่วยงานสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษากำหนดเกณฑ์ไว้ และศึกษานิเทศก์ก็ได้คัดเลือกโรงเรียนที่ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่ศึกษานิเทศก์กำหนด ซึ่งเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

- 1.1 เป็นสถานศึกษาที่มีจำนวนของรายงานการวิจัยสูงกว่าสถานศึกษาอื่น
- 1.2 เป็นสถานศึกษาที่มีร้อยละของครูที่ทำวิจัยสูงกว่าสถานศึกษาอื่น
- 1.3 เป็นสถานศึกษาที่มีนโยบายส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโดยการจัดเวทีเสนอผลงานวิจัยในสถานศึกษาหรือสนับสนุนให้ครูไปนำเสนอผลงาน
- 1.4 เป็นสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินภายนอกด้านการวิจัยในชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร

2. การกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แผนการศึกษาภาคสนาม

แผนการศึกษาภาคสนามในช่วงที่ 1 ของการศึกษาภาคสนามนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาภาคสนามครั้งแรกโดยการติดต่อเพื่อขออนุญาต และขอสัมภาษณ์ครูหรือผู้บริหารที่ทำหน้าที่ดูแลการทำวิจัยในชั้นเรียนจากนั้นพิจารณาจากความเหมาะสมของสถานศึกษาในการส่งเสริมครู ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยศึกษาจากปริมาณของงานวิจัยและเอกสารด้านงานวิจัยของสถานศึกษา รวมทั้งศึกษาความเป็นไปได้ในการให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลของการศึกษาภาคสนามในระยะต่อไป

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลากหลาย (Maximum variation sampling) คือตำแหน่งของครู รวมถึงผู้บริหารเป็นการคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียด

1. กำหนดจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่เป็นข้อมูลเชิงลึก จำนวนของผู้ให้สัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพควรมีจำนวนมากพอสมควร ทั้งนี้ การกำหนดจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์มีหลายวิธี Creswell (2007: 64) ได้เสนอเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ในวิจัยเชิงคุณภาพ ควรใช้ผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งมีประสบการณ์ในการวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษา จำนวน 20-30 คน ต่อพื้นที่ในการศึกษา

2. ในการศึกษาครั้งนี้ทำการสุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ จากสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบไม่เป็นสัดส่วน (Un- Proportional) เลือกผู้ให้สัมภาษณ์แบ่งออกเป็นกลุ่มครูจำนวน 18 คนและผู้บริหาร จำนวน 3 คน รวมจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 21 คน รายละเอียดดังนี้

- ทำการสุ่มผู้ให้สัมภาษณ์จากตำแหน่งครู 3 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มครูผู้ช่วย/ปฏิบัติการ (2) กลุ่มชำนาญการ (3) กลุ่มชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ โดยเลือกผู้ให้สัมภาษณ์จากทั้ง 3 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน รวมจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ 18 คน

- ทำการสุ่มผู้ให้สัมภาษณ์จากผู้บริหาร รวมจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ 3 คน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู” จากมุมมองและทัศนะของคนที่อยู่ในปรากฏการณ์ให้ความหมาย และมีลักษณะ เจื่อนไข และกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และมีการสืบทอดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืนโดยได้ดำเนินการติดต่อเพื่อขอสัมภาษณ์ ศึกษาเอกสาร และสังเกตการจัดการเรียนการสอนตามโอกาส แสดงรายละเอียดของขั้นตอนการศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แผนการศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

ช่วงการศึกษา	ประเด็นการสัมภาษณ์ (วิธีการ/เครื่องมือ)
ระยะที่ 1 ศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ความหมาย ลักษณะ เจื่อนไข กระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงการสืบทอดให้ดำรงคงอยู่อย่างยั่งยืนและผลที่ติดตาม มา จากโรงเรียน	- ความหมายและลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (สัมภาษณ์, สังเกต, เอกสาร) - เจื่อนไขและกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (สัมภาษณ์, สังเกต, เอกสาร) - การสืบทอดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้ดำรงคงอยู่อย่างยั่งยืน (สัมภาษณ์, สังเกต, เอกสาร) - ผลที่ติดตามมาจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู(สัมภาษณ์, สังเกต, เอกสาร)

ตาราง 3 (ต่อ)

ช่วงการศึกษา	ประเด็นการสัมภาษณ์ (วิธีการ/เครื่องมือ)
ระยะที่ 2 การนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ มาลงรหัสและจัดหมวดหมู่เพื่อเตรียมการสังเคราะห์	- กำหนดรหัสข้อมูลโดยใช้รหัสหลัก ดังนี้ A = ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู B = ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู C = เงื่อนไข และกระบวนการเกิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู D = การสืบทอดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้ดำรงคงอยู่อย่างยั่งยืน E = ผลที่ติดตามมาจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
ระยะที่ 3 สังเคราะห์ข้อมูลตามหมวดหมู่ที่จัดไว้และเรียบเรียงผลการสังเคราะห์เพื่อตรวจสอบยืนยันกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย	- ผลการสังเคราะห์ตามประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย - ผลการสังเคราะห์ความเชื่อมโยง/ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระหว่างประเด็นหลักของกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย

2.2 วิธีการลงพื้นที่การศึกษาภาคสนาม

ในการวางแผนการลงพื้นที่เพื่อการศึกษาภาคสนามนั้น ได้ออกแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบลึกและมีการกำหนดกรอบในการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 กระบวนการศึกษาภาคสนาม คือ ขั้นตอนที่น่าไปใช้ในการกำหนดเพื่อการศึกษาภาคสนามในขั้นของการศึกษากรณีศึกษาที่มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีส่งผลต่อประสิทธิผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนประกอบด้วยวิธีการดังนี้

2.2.1.1 ผู้วิจัยเตรียมความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างดี เพื่อนำไปใช้ป็นความรู้พื้นฐานในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำให้เข้าใจบทบาทของครูและผู้บริหารในการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยควบคู่กันนั้นจะนำไปสู่การกำหนดคำถามได้ตรงประเด็นตามขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน และชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

2.2.1.2 พัฒนาประเด็นคำถามในการวิจัยให้ชัดเจนและตรงตามคำตอบที่ต้องการจากการลงพื้นที่ภาคสนามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิผลการวิจัยในชั้นเรียน

2.2.1.3 สร้างความคุ้นเคยกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการแนะนำตัวเองในฐานะนักวิจัยกับผู้บริหารสถานศึกษาและขออนุญาตในการเข้าศึกษาภาคสนามในสถานศึกษา รวมทั้งสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู และข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณลักษณะที่โดดเด่นในการทำวิจัยในชั้นเรียน

2.2.1.4 กำหนดระยะการศึกษาข้อมูลภาคสนามกับกลุ่มเป้าหมายเป็น 3 ระยะประกอบด้วย ระยะที่ 1 ศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะครุศึกษณ์วิจัย ปัจจัยการทำวิจัย คุณภาพการวิจัย การใช้ผลการวิจัยในการสอน ระยะที่ 2 รวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน จากมุมมองและทัศนะของคนที่อยู่ในปรากฏการณ์ มีความหมาย และลักษณะอย่างไร และเงื่อนไข ตัวแปรในระดับครู และระดับโรงเรียนอะไรบ้าง ที่เป็นเหตุปัจจัยที่อธิบายกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน และมีการสืบทอดให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืนอย่างไรจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และโรงเรียนทั่วไป และระยะที่ 3 ตรวจสอบยืนยันความถูกต้องของกรอบแนวคิดที่อธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน

2.2.1.5 ดำเนินการบันทึกการวิจัยภาคสนาม (Field note) ระหว่างการลงพื้นที่ศึกษากรณีศึกษา ตามกรอบการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในตาราง 4

2.2.1.6 ในระหว่างการเก็บข้อมูลภาคสนาม มีการนำวิธีการจัดกระทำข้อมูลมาใช้เพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ความเพียงพอของข้อมูล และความสอดคล้องของข้อมูลกับปัญหาวิจัยที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาโดยเฉพาะ

2.2.2 กรอบในการศึกษาปรากฏการณ์และกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

ได้กำหนดกรอบเพื่อให้มีความชัดเจนก่อนการลงพื้นที่ในการศึกษาภาคสนาม ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และการวิจัยในชั้นเรียนของครูที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่ผลออกมานั้นเกิดจากกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยการตรวจสอบข้อมูลจากภายนอกด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงเรียน และการตรวจสอบภายในจากการสัมภาษณ์ครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายแบบไม่เป็นทางการ

ขั้นที่ 3 การศึกษาเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ครูด้วยวิธีการพูดคุย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่แสดงถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในการวิจัยใน

ชั้นเรียนและผลงานวิจัยที่ออกมาเกิดจากการมีกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่ดีเป็นขั้นตอนแรก

ขั้นที่ 4 การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แสดงเกี่ยวกับการเชื่อมโยงถึงกลุ่มครูนักวิจัยหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

ขั้นที่ 5 ตรวจสอบข้อมูลกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและปัญหาวิจัยเพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูล และเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป็นทฤษฎีฐานรากและวิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยพหุระดับในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและโรงเรียนที่มีผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 ของการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือเพื่อใช้ประกอบการเก็บข้อมูลในการศึกษาภาคสนาม ดังนี้

แนวทางการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้พัฒนาขึ้นเองโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ศึกษาสภาพลักษณะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูแบ่งออกลักษณะคำถามเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แนวคำถามเพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียนของครู ตาราง 4

ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพของงานวิจัยของโรงเรียน และการคัดกรองครูนักวิจัยที่มีกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ หน่วยงานของโรงเรียนที่มีหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู

ตอนที่ 1 แนวคำถามในการสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพของวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 แนวคำถามในการคัดกรองครูนักวิจัยที่มีกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นแนวปฏิบัติที่ดีต่อการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 12 ข้อ

ตาราง 4 ข้อคำถามในประเด็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพของงานวิจัยของโรงเรียน และการคัดกรองครูนักวิจัยที่มีกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน ของครู

ประเภทคำถาม	ข้อคำถาม
คุณภาพของงานวิจัย	1. โรงเรียนมีแนวทางในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างไร จึงทำให้ครูสามารถทำวิจัยได้สำเร็จ 2. โรงเรียนได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานใดบ้างเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
การคัดกรองครูนักวิจัย	1. ประเด็นวิจัยหรือปัญหาวิจัยคือสิ่งที่สังเกตได้จากการสอนในชั้นเรียน 2. ระหว่างทำวิจัยมีการปรึกษากับเพื่อนครูหรือผู้เชี่ยวชาญ

2. แนวคำถามในการรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยในชั้นเรียนของครูซึ่งได้สร้างประเด็นคำถามของการสัมภาษณ์ตาม Creswell (2011) ได้เสนอข้อคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประกอบด้วยคำถาม 4 ประเภท โดยมีรายละเอียด คือ

1) คำถามนำ (Introduction question) เป็นคำถามที่เริ่มประเด็นการสนทนาอย่างกว้าง ๆ เพื่อทราบถึงตัวผู้ถูกสัมภาษณ์ การชี้แจงเหตุผล และวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ การสนทนาสร้างความคุ้นเคย จำนวน 3 คำถาม

2) คำถามเริ่มต้น (Ice-breaker question) เป็นคำถามที่จะทำให้ได้ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่คำถามสำคัญต่อไป เพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียน หน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานในโรงเรียน และสาเหตุจูงใจที่ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ ประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนผลงานของโรงเรียน จำนวน 12 คำถาม

3) คำถามหลัก (Sub-questions) เป็นคำถามที่จะทำให้ได้ข้อมูลในการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน จากมุมมองและทัศนะของคนที่อยู่ในปรากฏการณ์ มีความหมาย และลักษณะอย่างไร และเงื่อนไข ตัวแปรในระดับครู และระดับสถานศึกษาอะไรบ้าง ที่เป็นเหตุปัจจัยที่อธิบายกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน และมีการสืบทอดให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน ตลอดจนผลที่ติดตามมา จำนวน 34 คำถาม

4) คำถามปิด (Closing question) เป็นคำถามชวนสรุปประเด็นที่ได้สัมภาษณ์ไปแล้ว เพื่อตรวจสอบยืนยันความถูกต้องของกรอบแนวคิดที่อธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน จำนวน 1 คำถาม

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ เสาะหาความหมาย ลักษณะ เงื่อนไข กระบวนการการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และตัว

แปรที่เป็นความต้องการจำเป็นที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน ตลอดจนผลที่ติดตามมา ดังนี้

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัยจากโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู จำนวน 18 คน ผู้บริหารจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคำถามในการสัมภาษณ์อย่างกว้าง ๆ เพื่อทราบถึงตัวผู้ถูกสัมภาษณ์ การชี้แจงเหตุผล และวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ การสนทนาสร้างความคุ้นเคย จำนวน 3 คำถาม

ตอนที่ 2 แนวคำถามในการสัมภาษณ์การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา หน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานในสถานศึกษา และสาเหตุจูงใจที่ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ ประสิทธิภาพในการทำวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนผลงานของสถานศึกษา จำนวน 12 คำถาม

ตอนที่ 3 แนวคำถามในการสัมภาษณ์ความหมาย และลักษณะอย่างไร และเงื่อนไขตัวแปรในระดับครู และระดับสถานศึกษาอะไรบ้าง ที่เป็นเหตุปัจจัยที่อธิบายกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และมีการสืบทอดให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน ตลอดจนผลที่ติดตามมา จำนวน 34 คำถาม

ตอนที่ 4 แนวคำถามในการสัมภาษณ์ชวนสรุปประเด็นที่ได้สัมภาษณ์ไปแล้ว ตรวจสอบยืนยันความถูกต้องของกรอบแนวคิดที่อธิบายตัวแปร (ระดับครู และระดับสถานศึกษา) ที่เป็นเหตุปัจจัยที่อธิบายกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู จำนวน 1 คำถาม

ตาราง 5 ข้อคำถามในประเด็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ประเภทคำถาม	ข้อคำถาม
คำถามนำ	1. ขอให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ด้วยความคิดเห็นที่แท้จริงของตนเอง เพราะความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการหาแนวทางเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครู
คำถามเริ่มต้น	2. ขอความกรุณาให้ท่านแนะนำตัวเองเกี่ยวกับประสบการณ์ทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยสังเขป
	3. จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ท่านคิดว่าโรงเรียนได้จัดการศึกษาประสบผลสำเร็จในเรื่องใดบ้าง หรือได้รับรางวัลอะไรบ้าง หรือมีปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง

ตาราง 5 (ต่อ)

ประเภทคำถาม	ข้อคำถาม
คำถามหลัก	1. โรงเรียนของท่านได้มีการส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนในระดับบุคคลและการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันทั้งโรงเรียน โดยต้องทำงานเกี่ยวข้องกับใครบ้าง และมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานใดมากที่สุด เพราะเหตุผลใด 2. การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมีลักษณะการทำงานร่วมกัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม หรือชุมชน (community) หรือไม่ และท่านเข้าใจคำว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ” ในความหมายว่าอย่างไร 3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ตามความเข้าใจของท่านมีกี่คน มีกลุ่มเดียวหรือหลายกลุ่มในการทำงานวิจัยในชั้นเรียน ถ้ามีหลายกลุ่มมีกลุ่มใดบ้าง 4. ก่อนการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ มีการเตรียมการอย่างไร มีอะไรเข้ามาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร 5. มีปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของท่าน และการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพอย่างไรบ้าง และได้แก้ปัญหากันอย่างไร 6. การรวมกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเริ่มเกิดขึ้นในขั้นตอนใดของการดำเนินงาน และมีขั้นตอนการดำเนินการอย่างไร 7. ท่านคิดอย่างไรเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในปัจจุบัน และการดำเนินการดังกล่าวได้ทำให้การวิจัยในชั้นเรียนของท่าน ผลลัพธ์ของนักเรียนและโรงเรียนมีอะไรโดดเด่นบ้าง หรือมีปัญหาอย่างไร 8. บทบาทของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นอย่างไร เมื่อต้องทำงานวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน และสมาชิกเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้หรือไม่ อย่างไร 9. ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของครูร่วมกันเป็นอย่างไรบ้าง และเป็นไปตามแผนที่วางไว้เพียงใด 10. ผลผลิตของการวิจัยในชั้นเรียนของครูร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพมีอะไรบ้าง ครบถ้วนตามเป้าหมายเพียงใด

ตาราง 5 (ต่อ)

ประเภทคำถาม	ข้อคำถาม
คำถามปิด	สรุปแนวคิดของผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งตอบวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รับฟัง

2. แบบบันทึกข้อมูลเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการบันทึกผลการสังเกต (Observation and field-note) และการศึกษาเอกสาร (Document analysis) ในระหว่างการศึกษาภาคสนาม เพื่อศึกษาตัวแปรปัจจัยที่เอื้อต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ใช้ในการบันทึกจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพและการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการศึกษารายงานการวิจัยของครู บันทึกข้อมูลที่ได้จากการศึกษานวัตกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้ประกอบรายงานการวิจัย

2.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.3.1 กำหนดกรอบในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในภาคสนามโดยยึดกรอบของการสร้างแนวทางการสัมภาษณ์ ตามคำถามวิจัยที่ต้องการค้นหาคำถาม

2.3.2 นำแนวคำถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษา แล้วจึงนำไปปรับปรุงแก้ไข

2.3.3 นำแนวคำถามไปทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายก่อนนำไปใช้จริง

2.3.4 ดำเนินการปรับปรุงประเด็นของแนวคำถามในการสัมภาษณ์ที่คลุมเครือภายหลังจากการนำไปทดลองใช้

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (informal interview) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 ติดต่อผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ครู/ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย และแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้อย่างไม่เป็นทางการก่อน

2.4.2 นำหนังสือรับรองอย่างเป็นทางการจากบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พร้อมทั้งประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ไปยื่นให้กับทางผู้ให้สัมภาษณ์ พร้อมทั้งนัดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์

2.4.3 ขออนุญาตบันทึกเสียงในระหว่างการสัมภาษณ์ และจดบันทึกการให้สัมภาษณ์ของครู

2.5 การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ภาคสนามของแต่ละกรณีศึกษา มาทำการลดทอนข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งกระบวนการทั้ง 3 กระบวนการนี้ได้ ทำควบคู่ไปกับกระบวนการรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.5.1 การลดทอนข้อมูล เป็นการนำข้อมูลในภาคสนามมาวิเคราะห์แล้วจัดลงใน หัวข้อที่เกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการเลือกหาจุดที่น่าสนใจของแต่ละตัวแปรที่ศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับตัวแปรที่สนใจศึกษาและเป็นข้อมูลที่เกิดจากการปฏิบัติจริงของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งมีความเชื่อมโยงกับประเด็นของตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

2.5.2 การตรวจสอบข้อมูล เป็นกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลโดย พิจารณาถึงความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยพิจารณาจากการสนทนาพูดคุยโดยมี หลักฐานประกอบระหว่างการสนทนา ความพอเพียงของข้อมูล กำหนดได้โดยประเด็นคำถามที่ ผู้วิจัยได้เตรียมไว้ก่อนการศึกษภาคสนาม

2.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยในระยะที่ 1 เริ่มขึ้นเมื่อนักวิจัยกำหนดประเภท ให้ข้อมูลได้ ข้อมูลที่ได้มาก็จะแผ่กระจายไปทั่วตามแต่ละประเภท เพื่อหาข้อขัดแย้งที่จะนำไปสู่การ แก้ไขประเภทของข้อมูลได้ในที่สุด ขั้นตอนที่สลับไปมาระหว่างการเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ เรียกกันว่า “วิธีการเปรียบเทียบแบบคงที่” การวิเคราะห์ข้อมูลจะมีขั้นตอน 4 ขั้น Strauss & Corbin (1998 อ้างถึงใน Creswell. 2007: 66; วิโรจน์ สารัตนะ. 2556: 162-165) นี่เป็นการวิจัยเชิง คุณภาพเพื่อมุ่งพัฒนารอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ได้กำหนดขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.5.3.1 การเปิดรหัส (Open coding) ข้อมูลจะได้รับการวิเคราะห์อย่าง ละเอียด เพื่อหาความสอดคล้องที่จะสะท้อนประเภทหรือแก่นที่อยู่ในข้อมูล จำแนกเป็นหมวด (Category/theme) รวมกันให้เป็นกลุ่มที่มีความหมายหมาย (Meaningful groups) โดยทั่วไปจะ ประกอบด้วยหมวดหลักและหมวดย่อย (Core categories & subcategories) ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจะ สามารถกำหนดหมวดหลักและหมวดย่อยได้หลายหมวดหลักและหลายหมวดย่อย โดยทั่วไป การ เปิดรหัสจะหมายถึงการทำให้ข้อมูลลดลงเป็นหน่วยย่อย

2.5.3.2 หาแก่นของรหัส (Axial coding) จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ประเภทใหญ่และประเภทย่อย หรือเป็นการเลือกหมวดหลัก จากหมวดใดหมวดหนึ่งที่กำหนดได้ใน ขั้นตอนการเปิดรหัส เพื่อกำหนดให้เป็นปรากฏการณ์หลัก (Core phenomenon) ของ กระบวนการ จากนั้นเป็นการกำหนดความสัมพันธ์ของหมวดหลักอื่นที่เหลือเข้ากับปรากฏการณ์หลักที่กำหนดนั้น นักวิจัยจะทำงานสลับกันระหว่างการเก็บข้อมูล เปิดรหัสและหาแก่นของรหัสทั้งจัดประเภทและ ความสัมพันธ์ของข้อมูลต่าง ๆ

2.5.3.3 การเลือกรหัส (Selective coding) จะเอาประเภทและความสัมพันธ์ รวมกันเพื่อสร้าง บท ซึ่งจะอธิบายว่า อะไรเกิดขึ้นในปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยใช้เทคนิค Story line โดยนักวิจัยจะต้องตรวจสอบความสัมพันธ์

2.5.3.4 พัฒนาทฤษฎี (Development of theory) ทฤษฎีในรูปแบบของภาษา รูปภาพ หรือสมมุติฐาน จะเกิดขึ้นเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่สงสัย ทฤษฎีจะบอกลักษณะของปรากฏการณ์และอธิบายว่าเงื่อนไขหนึ่ง ๆ นำไปสู่การกระทำหนึ่ง ๆ ได้อย่างไร และการกระทำนั้นไปสู่การกระทำอื่นได้อย่างไร โดยจะเรียงลำดับเหตุการณ์เอาไว้ ผลลัพธ์ก็คือ ทฤษฎีที่ได้มาจากข้อมูลที่เก็บมาได้

ขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะถูกดำเนินการจนกระทั่งข้อมูลที่ต้องการมีความสมบูรณ์ ชัดเจน โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช่วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยใช้โปรแกรม ATLAS.ti ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการศึกษาเชิงลึกตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น และข้อมูลที่ได้นั้นได้นำมาตรวจสอบสาเหตุปัจจัยที่อธิบายกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน และมีการสืบทอดให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน และผลที่ติดตามมา โดยที่พัฒนามาจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษานำร่อง เมื่อนั้นก็เป็นการเสร็จสิ้นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ระยะที่ 2 การพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยสามารถแบ่งตัวแปรที่ศึกษาออกเป็น 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถาม 2) แบบทดสอบความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และสถานศึกษา และวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยทุกระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูซึ่งผู้วิจัยสร้างและพัฒนามาจากผลการวิจัยเอกสารและผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกรณีศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งออก 2 ระดับ คือ ตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ระดับครูและบุคลากรทางการศึกษา (Micro level) และตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ในระดับโรงเรียน (Macro level) โดยแต่ละระดับประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

ระดับครู

1. ตัวแปรต้น คือ ตัวแปรระดับครูในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่

- 1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน (Experience)
- 1.2 ความรับผิดชอบ (Accountability)
- 1.3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)
- 1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge sharing)

1.5 การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม (Collaborative working & Teamwork)

2. ตัวแปรตาม คือ ผลจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์การวิจัยในชั้นเรียน ผลผลิตของการวิจัยในชั้นเรียน และผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 (ปี 2554 – 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา

ระดับโรงเรียน

1. ตัวแปรต้น คือ ตัวแปรระดับโรงเรียนในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่

1.1 การนำองค์กร (The leadership of organization)

1.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning)

1.3 ขนาดของโรงเรียน (Size and structure schools)

1.4 วัฒนธรรมองค์กร (Cultural organization)

1.5 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (Information technology)

2. ตัวแปรตาม คือ ผลจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์การวิจัยในชั้นเรียน ผลผลิตของการวิจัยในชั้นเรียน และผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 (ปี 2554 – 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา

ผลการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูดังกล่าวข้างต้น โดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการศึกษาเชิงคุณภาพ ดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเชิงคุณภาพและการศึกษาเอกสาร

ตัวแปร ปัจจัยระดับครู	แหล่งที่มา	
	การสัมภาษณ์	เอกสาร
1. ประสบการณ์	✓	
2. ความรับผิดชอบ	✓	
3. ภาวะผู้นำร่วม	✓	✓
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	✓	✓
5. การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม	✓	✓

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวแปร ปัจจัยระดับโรงเรียน	แหล่งที่มา	
	การสัมภาษณ์	เอกสาร
1 การนำองค์การ		
1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	✓	
1.2 ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	✓	✓
1.3 การกำหนดนโยบาย	✓	
1.4 การสื่อสารภายในองค์กร	✓	
1.5 โครงสร้างและองค์การ	✓	✓
1.6 กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	✓	
1.7 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	
2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์		
2.1 การวางแผนงาน	✓	
2.2 งบประมาณ	✓	
3. ขนาดของสถานศึกษา	✓	✓
4. วัฒนธรรมองค์กร	✓	
5. เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	✓	

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ เงื่อนไข ตัวแปร ปัจจัยและกระบวนการเกิดกลายมาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน ซึ่งมีการสืบทอดให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืนเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำผล จากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์มาใช้ในการพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อคำถามและพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม 2) แบบทดสอบความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน รายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู จำนวน 2 ฉบับ คือสำหรับครู และโรงเรียน โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบเติมข้อความ รายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามระดับครู เช่น เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม และตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ที่วัดได้จากประสบการณ์การทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามระดับโรงเรียน เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และตัวแปรขนาดของสถานศึกษา วัดได้จากประเภทเกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาที่มีนักเรียนกำลังศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ข้อคำถามเกี่ยวกับการปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ทั้ง 2 ฉบับ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

1 = น้อยที่สุด หมายถึง	การรับรู้สภาพจริง	0%-20%
2 = น้อย หมายถึง	การรับรู้สภาพจริง	21%-40%
3 = ปานกลาง หมายถึง	การรับรู้สภาพจริง	41%-60%
4 = มาก หมายถึง	การรับรู้สภาพจริง	61%-80%
5 = มากที่สุด หมายถึง	การรับรู้สภาพจริง	81%-100%

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนิยามปฏิบัติการ

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์และวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับของครูและสถานศึกษาที่มีอิทธิพลส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยนำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับครู หมายถึง สิ่งที่เป็นคุณลักษณะของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู จำนวน 5 ตัวแปร คือ

1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีในการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคล และระดับโรงเรียน (เกินกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

1.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของครูและบุคลากรในโรงเรียนในการได้รับมอบหมาย ความไว้วางใจ และโอกาสในการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ ปฏิบัติงานได้เต็มตามความสามารถ ทันท่วงทีตามกำหนดเวลา และข้อตกลงหรือบรรทัดฐานร่วมกัน มีความตระหนักและจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามที่ระบุไว้ในเป้าหมาย มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ประเมินผลอย่างต่อเนื่องและสะท้อนผลการดำเนินงาน ตลอดจนสามารถเปิดเผยผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลการดำเนินของตนเองต่อ ครู ผู้บริหาร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้

1.3 ทภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การรับรู้ของครูและบุคลากรในโรงเรียน ในพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ที่มีการพัฒนาให้มีความแตกต่างจากคนอื่น ๆ มีบทบาทภารกิจ และความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้และการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมีคำสั่งในการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียน มีความสามารถในการประสานการทำงานร่วมกัน ประสานความร่วมมือคอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และสามารถนำทีม ตลอดจนกระตุ้นการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนของสมาชิกภายในกลุ่มมีการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และได้รับโอกาส ความยินดี ความปรารถนาของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน รู้สีกว่าตนได้รับเกียรติ และภูมิใจในความพยายามของตนเองที่สามารถปฏิบัติงาน และเป็นผู้นำองค์กร

1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การรับรู้ของครูและบุคลากรในโรงเรียน ในการรวมกลุ่มกันของผู้บริหารและครูที่มีแนวคิดและความสนใจในเรื่องเดียวกัน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีการกำหนดปัญหา และนำปัญหาที่พบเจอเหมือนกันมาร่วมแก้ไขปัญหามาร่วมกัน ในวิธีการพูดคุย ปรึกษา เสนอแนะ จากเพื่อนครู หรือผู้ที่มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญสูง ในประเด็นเกี่ยวกับผลงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน วิทยฐานะ และกระบวนการการทำงานวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนการสรุปรายงานและนำเสนอผลการดำเนินงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.5 การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม หมายถึง การรับรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาในการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลตั้งแต่ 2 ฝ่ายขึ้นไป ตามภาระงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบและส่วนที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้ได้รับประโยชน์ร่วมกัน ในการกำหนดแนวคิด วิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ ในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนเกิดการดำเนินการร่วมกัน ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยได้รับการมอบหมายอำนาจการตัดสินใจ การออกแบบและการดำเนินงานกับทีมงาน รวมถึงผู้เชี่ยวชาญ ชุมชนภายนอกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของทีม เปิดโอกาสในการสนทนาและสะท้อนแนวความคิด ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และสร้างนวัตกรรม

2. ระดับโรงเรียน สิ่งที่เป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อ การวิจัยในชั้นเรียนของครู จำนวน 5 ตัวแปร คือ

2.1 การนำองค์กร หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารในหลักการบริหารที่ผู้บริหาร นำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ชัดเจน มีการสื่อสารสองทิศทางอย่างคล่องตัว มีการมอบอำนาจการตัดสินใจและความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และวิจัยในชั้นเรียนอย่างอิสระ สร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และความสัมพันธ์ที่ดี มุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพ และสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย

2.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารที่มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน กำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดผลในการปฏิบัติงาน การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

2.3 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนที่มีนักเรียนกำลังศึกษาอยู่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 4 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน) โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499 คน) และขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) ที่จะส่งผลให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีประสิทธิภาพ

2.4 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหาร การพัฒนา ออกแบบ กำหนด ค่านิยม ความเชื่อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ ร่วมกันสามารถวัดได้จาก เป้าหมายของโรงเรียน การมอบอำนาจ การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและความหลากหลาย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.4.1 เป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง แบบแผนการประพฤติ ที่มุ่งเน้นสู่การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้เกิดขึ้นตั้งแต่การพัฒนาออกแบบสรรหาและฝึกอบรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกลายเป็นสิ่งที่หลอมรวมพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน

2.4.2 การมอบอำนาจ หมายถึง การให้ครูที่ปฏิบัติงาน มีโอกาสตัดสินใจในงานของตน การมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบเพิ่มขึ้นโดยมีการกระตุ้น กำกับเป็นระยะ อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียน

2.4.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง บุคลากรทุกคนรวมถึงให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูล ความต้องการและกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับบุคคล หน่วยงาน และองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในชุมชน โดยมีการกระตุ้น กำกับเป็นระยะ และสร้างความภูมิใจในองค์กรเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียน

2.4.4 ความหลากหลาย หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะภายในกลุ่มสาระวิชา ซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้งในรายบุคคล และความเป็นองค์กร เช่น อายุ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมกลุ่ม ลักษณะนิสัยรายบุคคล เกิดการธำรงรักษา การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน และการถ่ายทอดสู่สมาชิกรุ่นใหม่

2.5 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง วัดได้จากการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนปฏิบัติการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูล สารสนเทศทางการศึกษา มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และประมวลผลฐานข้อมูล มีการติดตาม และพัฒนาระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อศึกษา ค้นคว้าข้อมูลที่เป็นได้ง่าย รวดเร็ว มีความถูกต้อง ข้อมูลปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้มีความทันสมัย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน การวิจัยในชั้นเรียน และการสร้างนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถาม

ผู้วิจัยนำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้น มาสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม (Table of specification) กำหนดรายละเอียดประเด็นและสาระของตัวแปรที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถาม ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 กำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย

องค์ประกอบ ที่วัด	มิติที่วัด	น้ำหนัก ความสำคัญ (ร้อยละ)	จำนวน ข้อ	ข้อคำถามข้อที่
ระดับครู	1.1 ภาวะผู้นำร่วม	23.33	7	1-7
	1.2 ความรับผิดชอบ	30	9	8-16
	1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน	20	6	17-22
	1.4 การทำงานแบบร่วมมือ กันเป็นทีม	26.67	8	23-30
	รวม	100.00	30	
ระดับโรงเรียน	2.1 การนำองค์กร	40.54	15	1-15
	2.2 การวางแผนเชิง กลยุทธ์	16.22	6	16-21
	2.3 วัฒนธรรมองค์กร	24.32	9	22-30
	2.4 เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา	18.92	7	31-37
	รวม	100.00	37	

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำร่างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามในแต่ละตอนตามตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถาม ได้เป็นแบบสอบถามฉบับร่าง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของข้อคำถาม ภาษาที่ใช้ และการจัดรูปแบบการพิมพ์ และขอคำแนะนำจากอาจารย์

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่าง พร้อมกับรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และตารางวิเคราะห์เนื้อหาพฤติกรรม (Table of specification) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีวิทยาการวิจัย จำนวน 1 ท่านและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน (รายนามของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านนำเสนอไว้ในภาคผนวก) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item Objective Congruence: IOC) โดยการใช้ดัชนี IOC ที่มีลักษณะการให้คะแนน คือ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่อาจตัดสินว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

สำหรับผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ศิริชัย กาญจนวาสี (2544) กำหนดว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความตรงเชิงเนื้อหา คือ ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ต้องมากกว่า 0.50 ($IOC > 0.50$) จึงจะถือว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย รายละเอียดการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา รายละเอียดในตาราง 8

ตาราง 8 คุณภาพของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย (แบบสอบถาม)

ตัวแปร ระดับบุคคล	ข้อคำถาม	ค่า IOC
1. ภาวะผู้นำร่วม	1. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตามหน้าที่ ความสามารถ และเกิดความไว้วางใจอย่างอิสระ	1.000
	2. ท่านสามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหา จากการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียนได้ด้วยตนเอง	1.000
	3. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และข้อตกลงหรือบรรทัดฐานที่ให้ไว้ได้	1.000
	4. ท่านมีความตระหนัก และจิตสำนึกเป็นอย่างดีต่อการทำงาน การจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	1.000

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร ระดับบุคคล	ข้อคำถาม	ค่า IOC
	5. ท่านมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผล การดำเนินงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และ ต่อเนื่อง	1.000
	6. ท่านสามารถเปิดเผยผลการปฏิบัติงานได้อย่างบริสุทธิ์ใจ และเปิดโอกาสให้สามารถตรวจสอบได้	1.000
	7.ท่านมีการรายงานผลการดำเนินงาน และนำเสนอ ถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อเพื่อนครู เพื่อไปแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียน	1.000
2.ความรับผิดชอบ	8. ท่านแสดงบทบาทของการมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายในภารกิจต่าง ๆ จากทาง สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	0.600
	9. ท่านประสานกับเพื่อนร่วมงานในการค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และ การวิจัยในชั้น เรียนให้ผู้เรียนมีคุณภาพดียิ่งขึ้น	1.000
	10. ท่านสามารถยอมรับว่าการทำงานอาจมีความคิดเห็นที่ แตกต่างกันที่จะนำมาซึ่งแนวคิดใหม่ที่ดีกว่าในการส่งเสริม ผลการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน	0.800
	11. ท่านนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันของเพื่อนร่วมงาน มาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและ การวิจัยในชั้นเรียนที่ดีต่อตนเองและผู้เรียน	1.000
	12. ท่านได้รับโอกาสจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารใน การนำทีมงานเพื่อปฏิบัติงาน หรือที่ได้รับมอบหมายงาน พิเศษอยู่เสมอ	1.000
	13. ท่านไม่รู้สึกรำงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษหรือเป็น ตัวแทนของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น	0.600

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร ระดับบุคคล	ข้อคำถาม	ค่า IOC
	14. ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาที่ต้องเผชิญร่วมกัน	1.000
	15. ท่านมีความภาคภูมิใจในความพยายามในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษหรือเป็นตัวแทนในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ	0.600
	16. ท่านสามารถให้กำลังใจ ค่อยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานและทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	0.800
3.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	17. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในผลการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนได้	0.600
	18. ท่านสามารถกำหนดปัญหาและนำปัญหาที่พบเจอเหมือนกันมาร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยใช้วิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน	1.000
	19. ท่านมีโอกาสดำเนินสนทนาและสะท้อนแนวความคิดที่หลากหลายแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติการสอน และผลการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำไปสู่การเสาะหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด	1.000
	20.ท่านเชื่อว่าวิธีการที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการพูดคุยปรึกษา เสนอแนะ จากเพื่อนครู หรือผู้ที่มีประสบการณ์จะสามารถช่วยยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนได้	1.000
	21. สถานศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีการปฏิสัมพันธ์ภายในของสถานศึกษาเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	1.000
	22. สถานศึกษาของท่านมีการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีรวมถึงเครือข่ายความร่วมมือ เสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	1.000

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร ระดับบุคคล	ข้อคำถาม	ค่า IOC
4. การทำงานแบบ ร่วมมือกันเป็นทีม	23. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมตั้งแต่ การวางแผน การปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน	1.000
	24. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสร่วมกันศึกษา ค้นคว้า หรือทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้และแนวทางการ จัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน	1.000
	25. ท่านร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสร้างสรรค์	1.000
	26. ท่านร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาเทคนิควิธีการ สอน ตลอดจนกระบวนการแก้ไขปัญหาผ่านการทำวิจัยในชั้น เรียนร่วมกัน เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน	1.000
	27. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการกำหนดตารางเวลาประชุม และพูดคุยกัน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อ แลกเปลี่ยนสารสนเทศที่เกิดจากการสอน ปัญหาของผู้เรียน รวมไปถึงการร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	1.000
	28. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน การทำวิจัยในชั้นเรียน	1.000
	29. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติงานและการทำวิจัย ในชั้นเรียนมีการส่งเสริมซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตร	1.000
	30. สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนของ สถานศึกษา	1.000
ตัวแปร ระดับโรงเรียน	ข้อคำถาม	ค่า IOC
1. การนำองค์กร	1. ท่านมีส่วนสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายและ เป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์	1.000

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร ระดับโรงเรียน	ข้อคำถาม	ค่า IOC
	2. ท่านเข้าใจเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ และการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสามารถสร้างแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	1.000
	3. นโยบายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	1.000
	4. ท่านสามารถถ่ายทอดนโยบายลงสู่การปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1.000
	5. ท่านสามารถสื่อสาร ชี้แจงให้เข้าใจเป้าหมายวัตถุประสงค์ของนโยบาย รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติเป็นไปในลักษณะการสื่อสารสองทิศทาง	1.000
	6. ท่านมีบทบาทในการขับเคลื่อนและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตระหนักรู้ และมุ่งเน้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ของสถานศึกษาได้	1.000
	7. ท่านมีบทบาทสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และวิจัยในชั้นเรียน	1.000
	8. ท่านมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมในสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน มุ่งเน้นความมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	1.000
	9. ท่านมุ่งเน้นความมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูกับตัวท่าน รวมถึงสามารถเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	1.000
	10. สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบ ทิศทาง และการควบคุมเพื่อสร้างหลักประกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม	1.000

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร ระดับโรงเรียน	ข้อคำถาม	ค่า IOC
	11. สถานศึกษาของท่านมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็น ข้อร้องเรียนต่าง ๆ และสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้มีประสิทธิภาพ	1.000
	12. สถานศึกษาของท่านมีการจำแนกกลุ่มผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสามารถส่งเสริม พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการวิจัยในชั้นเรียนให้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย	0.600
	13. ท่านสามารถทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามองเห็นปัญหาของผู้เรียน และตระหนักถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียนให้มีคุณภาพ	1.000
	14. สถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1.000
	15. สถานศึกษาของท่านสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย และสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้	1.000
การวางแผนเชิงกลยุทธ์	16. สถานศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนในกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน	1.000
	17. สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญ และกำหนดรอบระยะเวลาที่บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนการปฏิบัติงานและวิจัยในชั้นเรียน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต	1.000
	18. สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานทั้งระดับกลุ่มสาระ และถ่ายทอดลงสู่ระดับบุคคลในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน	1.0000

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร ระดับโรงเรียน	ข้อคำถาม	ค่า IOC
	19. สถานศึกษาของท่านมีการวางแผน และงบประมาณในการปฏิบัติงาน และวิจัยในชั้นเรียนเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่ต้องการ	1.000
	20. สถานศึกษาของท่านจัดลำดับความสำคัญในการใช้งบประมาณเพื่อการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	1.000
	21. สถานศึกษาของท่านมีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้สามารถใช้งบประมาณได้คุ้มค่าตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ	1.000
3. วัฒนธรรม องค์กร	22. ท่านและบุคลากรในสถานศึกษาล้วนมีเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.000
	23. ท่านมีการมอบอำนาจ หน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานแก่ครู และบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เกิดการทำงานที่อิสระและคล่องตัว	1.000
	24. สถานศึกษาของท่านมีการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน	0.600
	25. สถานศึกษาของท่านมีการส่งมอบจุดต่าง สมานจุดร่วมในการทำงานภายใต้ความแตกต่างของครูแต่ละคนได้เป็นอย่างดี	1.000
	26. สถานศึกษาให้ความสำคัญแก่ครูแต่ละคนให้รู้จักยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยคำนึงถึงการพัฒนาการตามศักยภาพของนักเรียนบนความแตกต่างระหว่างบุคคล	0.600

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร ระดับโรงเรียน	ข้อคำถาม	ค่า IOC
	27. สถานศึกษามีการเชื่อมโยงความแตกต่างกันของรูปแบบการปฏิบัติงาน การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคนนำไปสู่เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน	1.000
	28. สถานศึกษาของท่านมีการกระตุ้น กำกับ ติดตาม การสอนงานเป็นระยะ ๆ แบบกัลยาณมิตร	0.800
	29. สถานศึกษาของท่านมีการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อน กลุ่มสาระ สถานศึกษา เครือข่าย รวมถึงผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียน	1.000
	30. สถานศึกษาของท่านมีการสร้างความภูมิใจในองค์กรโดยการให้รางวัล และสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน	0.800
4.เทคโนโลยี สารสนเทศทาง การศึกษา	31. สถานศึกษาของท่านมีการวางแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ กับงานด้านการศึกษาให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	1.000
	32. สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการจัดการจัดการเรียนการสอน และการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ตลอดเวลา	1.000
	33. สถานศึกษาของท่านมีการนำสื่อ สื่อประสม มัลติมีเดีย โปรแกรมการเรียนรู้ เพื่อช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ พัฒนาการปฏิบัติงาน และวิจัยในชั้นเรียนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	1.000
	34. สถานศึกษาของท่านมี สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน	1.000
	35. สถานศึกษาของท่านมีการนำระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมาอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้ตามความต้องการ	1.000

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร ระดับโรงเรียน	ข้อคำถาม	ค่า IOC
	36. สถานศึกษาของท่าน บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ได้หลากหลายช่องทาง	1.000
	37. สถานศึกษาของท่านมีการรวบรวม ประมวลผล ปรับปรุง และบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการติดตาม การวัดผล ประเมินผล และสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อพัฒนาและสร้าง นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน การบริหาร และการวิจัยใน ชั้นเรียน	1.000

ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงแบบสอบถาม

ผู้วิจัยปรับปรุงภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบอีกครั้ง รายละเอียดดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 การปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อคำถาม ระดับครู	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
8. ท่านแสดงบทบาทของการมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในภารกิจต่าง ๆ จากทางสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	0.600	8. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี
10. ท่านสามารถยอมรับว่าการทำงานอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันที่จะนำมาซึ่งแนวคิดใหม่ที่ดีกว่าในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.800	10. ท่านสามารถยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ ที่จะส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนดีขึ้น
16. ท่านสามารถให้กำลังใจ ค่อยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานและทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	0.800	16. ท่านให้คำปรึกษา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม ระดับครู	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
17. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในผลการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนได้	0.600	17. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในผลการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนได้
18. ท่านสามารถกำหนดปัญหาและนำปัญหาที่พบเจอเหมือนกันมาร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยใช้วิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน	1.000	18. ท่าน นำ ปัญหา ที่ พ บ เจ อ เหมือนกันมาร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยใช้วิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน
20. ท่านเชื่อว่าวิธีการที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการพูดคุย ปรีกษา เสนอแนะ จากเพื่อนครู หรือผู้ที่มีประสบการณ์จะสามารถช่วยยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนได้	1.000	20. ท่านได้นำข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานมาใช้ประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
22. สถานศึกษาของท่านมีการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีรวมถึงเครือข่ายความร่วมมือ เสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	1.000	22. สถานศึกษาของท่านมีเครือข่ายความร่วมมือจากภายนอกที่มีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ช่วยยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนได้
ข้อคำถาม ระดับโรงเรียน	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	1.000	1. ท่านมีส่วนสำคัญในการกำหนด วิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. นโยบายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	1.000	3. สถานศึกษาของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม ระดับโรงเรียน	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
8. ท่านมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมในสถานศึกษา ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน มุ่งเน้นความมีคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	1.000 1.000	8. ท่านมีบทบาทสำคัญในการสร้าง บรรยากาศ สภาพแวดล้อม และ วัฒนธรรมในสถานศึกษาให้เป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน 9. ท่านมุ่งเน้นความมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูกับตัวท่าน รวมถึงสามารถเป็นแบบอย่างให้กับ บุคลากรในสถานศึกษา
12. สถานศึกษาของท่านมีการจำแนกกลุ่ม ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสามารถ ส่งเสริม พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และ การวิจัยในชั้นเรียนให้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย	0.600	12. สถานศึกษาของท่านมีการจำแนก กลุ่มผู้เรียน และสามารถส่งเสริม พัฒนาการจัดการเรียน การสอนและการ ทำ วิจัยในชั้นเรียนให้ตรงตาม กลุ่มเป้าหมาย
17. สถานศึกษาของท่านมีการกำหนด วัตถุประสงค์ที่สำคัญ และกำหนดรอบ ระยะเวลาที่บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนการ ปฏิบัติงานและวิจัยในชั้นเรียน เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต	1.000	17. สถานศึกษาของท่านมีการกำหนด แผนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาใน การดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นใน อนาคต
24. สถานศึกษาของท่านมีการสร้างความ ผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีเสริมสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน	0.600	24. สถานศึกษาของท่านมีการสร้าง ความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึง เครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน
26. สถานศึกษาให้ความสำคัญแก่ครูแต่ละคน ให้รู้จักยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและการทำ วิจัยในชั้นเรียน โดยคำนึงถึงพัฒนาการ ตามศักยภาพของนักเรียนบนความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	0.600	26. สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญ แก่ครูแต่ละคนให้รู้จักการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยคำนึงถึง การพัฒนาตามศักยภาพของนักเรียนบน ความแตกต่างระหว่างบุคคล

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม ระดับโรงเรียน	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
27. สถานศึกษามีการเชื่อมโยงความแตกต่าง กันของรูปแบบการปฏิบัติงาน การทำวิจัยใน ชั้นเรียนของครูแต่ละคนนำไปสู่เป้าหมาย และ ค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน	1.000	27. สถานศึกษาของท่านมีการทำวิจัย ในชั้นเรียนของครูแต่ละคนนำไปสู่ เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของ
เครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น
ครูในโรงเรียนของรัฐ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบความเชื่อมั่น
(reliability) ด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha
Coefficient) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจนได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับ
กลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
(Cronbach's alpha Coefficient) ของข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในแต่ละด้าน ดังแสดงในตาราง 10
ตาราง 10 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มิติที่วัด	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient)
ระดับครู	30	
1.1 ภาวะผู้นำร่วม	7	0.764
1.2 ความรับผิดชอบ	9	0.820
1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	6	0.886
1.4 การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม	8	0.865
ระดับโรงเรียน	37	
2.1 การนำองค์กร	15	0.884
2.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์	6	0.867
2.3 วัฒนธรรมองค์กร	9	0.897
2.4 เทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา	7	0.931

ฉบับที่ 2 แบบทดสอบความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 2 ฉบับ คือสำหรับครู และสถานศึกษา ซึ่งเป็นการวัดจากความรู้ความสามารถวิธีวิทยาการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นวิธีวิทยาการที่เฉพาะเจาะจงแตกต่างจากวิธีวิทยาการวิจัยแบบอื่น ลักษณะของเครื่องมือฉบับนี้เป็นแบบทดสอบประเภทเลือกตอบ (Selection Type) แบบประเภทเลือกตอบถูก-ผิด (True - False) ซึ่งมีทั้งถูกและผิดตามหลักวิชาละกันไป สำหรับการตรวจให้คะแนนจะทำโดยเทียบกับคำตอบ ข้อใดตอบถูกให้ 1 คะแนน ถ้าตอบผิดจากเฉลยให้คะแนน 0 คะแนน แต่ละข้อผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือชุดนี้ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนิยามปฏิบัติการ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อการกำหนดนิยามปฏิบัติการ โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด จากนิยามเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง นำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

ความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง ความรู้ที่ได้จากการทดสอบความรู้ความสามารถในวิธีการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) ความหมายและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน 2) การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน 3) การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย 4) นวัตกรรมทางการศึกษา 5) การออกแบบการวิจัย 6) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 7) การวิเคราะห์ข้อมูล 8) การนำผลการวิจัยไปใช้

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างตารางกำหนดคุณลักษณะแบบทดสอบที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถาม ผู้วิจัยนำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้น มาสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหา (Table of specification) กำหนดรายละเอียดประเด็นและสาระของตัวแปรที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถามดังแสดงในตาราง 11 ตาราง 11 ตารางกำหนดคุณลักษณะข้อสอบวัดความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน

ที่	ประเด็นที่วัด	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม
1	ความหมายและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน	7 ข้อ	1-7
2	การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน	6 ข้อ	8-13
3	การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	4 ข้อ	14-17
4	นวัตกรรมทางการศึกษา	5 ข้อ	18-22
5	การออกแบบการวิจัย	3 ข้อ	23-25
6	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	5 ข้อ	26-30
7	การวิเคราะห์ข้อมูล	5 ข้อ	31-35
8.	การนำผลการวิจัยไปใช้	5 ข้อ	36-40
รวม		40 ข้อ	

ขั้นตอนที่ 3 เขียนแบบทดสอบตามประเด็นและจำนวนข้อที่ต้องการวัดตามที่ระบุไว้ในตารางกำหนดคุณลักษณะข้อสอบ ได้เป็นแบบข้อสอบฉบับร่าง จากนั้นผู้วิจัยนำข้อสอบที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของข้อคำถาม ภาษาที่ใช้ และการจัดรูปแบบการพิมพ์ และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบข้อสอบฉบับร่าง

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และ**ขั้นตอนที่ 5** การปรับปรุงแบบข้อสอบดำเนินการเช่นเดียวกับเครื่องมือฉบับที่ 1 ซึ่งผลแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีความเที่ยงตรงไปใช้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และปรับปรุงภาษาที่ใช้ในแบบทดสอบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 29 ข้อ รายละเอียดดังตาราง 12

ตาราง 12 คุณภาพของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย (แบบทดสอบ)

ที่	ประเด็นที่วัด	ข้อคำถาม	ค่า IOC
1	ความหมายและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน	1. “การศึกษาองค์ประกอบที่จูงใจให้ผู้เรียนเรียนต่อ” เป็นหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียนใช่หรือไม่	1.0
		2. การวิจัยในชั้นเรียนเริ่มจากปัญหาที่ครูพบในห้องเรียน	1.0
		3. การวิจัยในชั้นเรียนจะเน้นที่ผลปรากฏต่อผู้เรียนมากกว่ากระบวนการพัฒนานวัตกรรม	1.0
2	การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน	4. ในการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน ควรใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งประกอบกัน	1.0
		5. ในการตัดสินว่าอะไรคือปัญหาการเรียนการสอนจะต้องเปรียบเทียบสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่ควรจะเป็น	1.0
		6. ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการเรียนการสอน ควรพิจารณาลักษณะหรือธรรมชาติของผู้เรียนเป็นหลัก	1.0
		7. การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนของรายวิชา ควรเน้นการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างปีการศึกษามากกว่าการเปรียบเทียบระหว่างห้องเรียนที่เรียนรายวิชาเดียวกัน	1.0

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	ประเด็นที่วัด	ข้อคำถาม	ค่า IOC
		8. การพิจารณาว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง อาจพิจารณาจากขนาดของความรุนแรงของ ปัญหาก็ได้	1.0
3	การศึกษาเอกสารที่ เกี่ยวข้องกับการวิจัย	9. การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยใน ชั้นเรียนก่อนที่จะตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในชั้นเรียน	1.0
		10. หลักการเสนอรายงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับการวิจัย เป็นการวิเคราะห์งานวิจัยแล้วนำ แต่ละส่วนมาสังเคราะห์เปรียบเทียบ สรุป เสนอรายงาน	0.8
		11. การอภิปรายผลในชั้นการเสนอรายงาน เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเป็นการ เปรียบเทียบความสอดคล้องหรือความ แตกต่างของผลการวิจัยกับเนื้อหาสาระของ เอกสารที่เกี่ยวข้อง	0.8
4	นวัตกรรมทางการศึกษา	12. นวัตกรรมทางการศึกษาควรมีการทดลอง ก่อนนำไปใช้เพื่อต้องการหาคุณภาพหรือ ประสิทธิภาพของนวัตกรรม	0.6
		13. แนวปฏิบัติในการสร้างต้นแบบนวัตกรรม ทางการศึกษาใช้เทคนิคที่รู้จักกันแพร่หลาย และเคยใช้ได้ผลมาแล้วแน่นอน	0.8
		14. การหาประสิทธิภาพของนวัตกรรมทาง การศึกษาก่อนนำไปทดลองใช้กับ กลุ่มเป้าหมายเพื่อยืนยันความมั่นใจว่า นวัตกรรมนั้นมีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียน ได้จริง	0.8
		15. การทดลองใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนา คุณลักษณะของผู้เรียนควรใช้การเปรียบเทียบ ความแตกต่างของตัวแปร	0.8

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	ประเด็นที่วัด	ข้อคำถาม	ค่า IOC
5	การออกแบบการวิจัย	16. ในการออกแบบการวิจัยควรคำนึงถึงความปลอดภัยของเครื่องมือวัด การสุ่มตัวอย่าง การใช้สถิติ	0.8
		17. การเลือกตัวอย่างเพื่อทดลองนวัตกรรม ควรเลือกแบบเฉพาะเจาะจง หรือสุ่มกลุ่มที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรที่ต้องการแก้ปัญหา	0.8
		18. การเลือกใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล พิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะของข้อมูลที่รวบรวมได้ จำนวนของตัวแปร ระดับการวัดของตัวแปร และข้อตกลงเบื้องต้นของสถิตินั้น ๆ	0.8
6	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	19. เครื่องมือวัดที่มีความเที่ยงตรง (Validity) จะสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการจะวัดได้	0.8
		20. เครื่องมือวัดที่มีความเชื่อมั่น (Reliability) จะให้ผลการวัดที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกันทุกครั้งไป	0.8
		21. ข้อสอบข้อหนึ่งกลุ่มสูงตอบถูก 80% กลุ่มต่ำตอบถูก 20% ค่าอำนาจจำแนกจะเท่ากับ 0.60	1.0
		22. ข้อสอบที่มีระดับความยาก 0.10 หมายความว่าข้อสอบข้อนั้นง่าย	1.0
7	การวิเคราะห์ข้อมูล	23. การบรรยายให้ทราบลักษณะของประชากรหรือของกลุ่มตัวอย่างประชากรค่าการวัดเข้าสู่ส่วนกลาง เป็นค่าฐานนิยม มัธยฐาน และค่าเฉลี่ย	0.8
		24. การทดสอบความแตกต่างระหว่างผลการเรียน ก่อน-หลังเรียน ใช้เทคนิคสถิติทดสอบแบบ t-test แบบ dependent	0.8

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	ประเด็นที่วัด	ข้อคำถาม	ค่า IOC
8.	การนำผลการวิจัยไปใช้	25. การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการวิจัย	0.6
		26. การวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงหรือพัฒนางานการเรียนการสอนในชั้นเรียนเท่านั้น	1
		27. ผลการวิจัยในชั้นเรียน สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อวางแผนดำเนินการหรือวางนโยบายด้านต่างๆ ได้	1
		28. ส่วนประกอบที่สำคัญของรายงานการวิจัย ได้แก่ ส่วนนำ ส่วนเนื้อหาและส่วนอ้างอิง	1
		29. เป้าหมายสำคัญในการจัดทำผลงานทางวิชาการคือต้องการให้ครูได้พัฒนางานในหน้าที่ของตน	0.8

ขั้นตอนที่ 6 วิเคราะห์เพื่อหาค่าความยากง่าย (Difficulty) (p) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน ที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ทดลองกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 คน แล้วนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) โดยนำผลการทดลองมาตรวจให้คะแนน แล้วเรียงลำดับกระดาษคำตอบจากคะแนนมากไปยังคะแนนน้อย เพื่อแบ่งเป็น กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้เทคนิค 50% (บุญชม ศรีสะอาด. 2545)

ทั้งนี้ผลการคัดเลือกแบบทดสอบความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียนที่ได้รับการวิเคราะห์แล้วจำนวน 29 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัด มีความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.50 ถึง 0.89 และมีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.44 (รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดูได้จากภาคผนวก)

ขั้นตอนที่ 7 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่ได้รับการวิเคราะห์ความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว จัดทำเป็นแบบทดสอบ จำนวน 29 ข้อ ที่คัดไว้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (KR-20) เท่ากับ 0.829 และนำแบบทดสอบที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้วมาจัดทำเป็น

แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปทดสอบต่อไป มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553)

$$\text{จากสูตร} \quad r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{S^2} \right]$$

$$r_{tt} = \frac{29}{28} \left[1 - \frac{5.91}{29.61} \right]$$

$$r_{tt} = 0.829$$

เมื่อ $KR - 20$ แทน ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ

K แทน จำนวนข้อของแบบทดสอบทั้งฉบับ

p แทน อัตราส่วนของผู้ตอบถูกในข้อนั้น

q แทน อัตราส่วนของผู้ตอบผิดในข้อนั้น

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

การดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูแบ่งเป็นระดับครู และระดับโรงเรียนโดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) ด้วยแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู และผู้บริหาร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีครู 9,543 คน และผู้บริหารจำนวน 1,286 คน จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 119 แห่ง ดังตาราง 13

ตาราง 13 จำนวนประชากรที่ศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1			สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2			รวม		
	ร.ร.	ผู้บริหาร	ครู	ร.ร.	ผู้บริหาร	ครู	ร.ร.	ผู้บริหาร	ครู
ขนาดเล็ก	6	24	123	2	8	63	8	6	94
ขนาดกลาง	22	132	887	5	30	323	27	68	1,244
ขนาดใหญ่	17	221	938	18	234	1,204	35	158	3,569
ขนาดใหญ่ พิเศษ	22	286	2,343	27	351	3,662	49	214	5,270
รวม	67	663	4,291	52	623	5,252	119	1,286	9,543

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยของผู้เชี่ยวชาญทางสถิติที่ทำการวิเคราะห์รูปแบบพหุระดับชั้นลดหลั่นเชิงเส้น (HLM) ทำให้พบว่ายังไม่มีวิธีการที่ได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวางในแวดวงทางวิชาการ สำหรับนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดขนาดหน่วยตัวอย่างที่พอเพียงในระดับสถานศึกษา ระดับครู ระดับชั้นเรียน และระดับนักเรียนว่าควรมีจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมที่สุด แต่มีนักวิชาการหลายที่ที่เสนอให้ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เพื่อความแม่นยำในการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล HLM อาทิเช่น Snijder และ Bosker พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอสำหรับจำนวนนักเรียนทั้งหมดอย่างน้อยควรมีขนาดเท่ากับ 3,500 คน โดยที่ในแต่ละโรงเรียน/ชั้นเรียน ควรมีจำนวนครูอย่างน้อยที่สุดเท่ากับ 11 คน (องอาจ นัยพัฒน์. 2544: 31; อ้างอิงจาก Snijder; & Bosker. 1993) จึงจะทำให้ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard errors) ของค่าประมาณพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลคงที่ (Fixed effect coefficient) ของตัวแปรระดับสถานศึกษา/ชั้นเรียนในองค์ประกอบทางการศึกษามีค่าอยู่ในระดับไม่สูงเกินกว่าที่จะยอมรับได้ เช่นเดียวกับข้อเสนอแนะให้ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ (เอกราช ดินาง. 2549: 57; อ้างอิงจาก Raudenbush. 1988) เพราะความแม่นยำในการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล HLM ด้วยวิธีการประมาณค่าความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Method) ขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างในระดับมหภาค ปีเตอร์สัน และ โกลสตัน (องอาจ นัยพัฒน์. 2554: 32; อ้างอิงจาก Peterson; & Goldstein. 1991) กล่าวว่าจำนวนสถานศึกษาควรมีมากกว่า 100 สถานศึกษา จึงจะทำให้การวิเคราะห์มีความแม่นยำยิ่งขึ้น และแอร์ และคณะ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537 อ้างอิงจาก Hair; & other. 1998) ที่เสนอให้ใช้กฎทั่วไป (Rule of thumb) นักสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาควรมีประมาณ 10-20 คนต่อตัวแปร

จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหลาย ๆ ท่าน ทำให้ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกล่าวคือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างมีมากกว่า 100 สถานศึกษา ภายในโรงเรียนมีจำนวนครูไม่น้อยกว่า 11 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 ต่อตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจริงของการศึกษาคั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย ครู และผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2560 ทั้งนี้ในการวิจัยหนึ่งตัวแปรการวิจัยนี้คือตัวแปรระดับครู จำนวน 5 ตัวแปร และตัวแปรระดับโรงเรียน จำนวน 5 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 10 ตัวแปร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงควรเป็น 200 คน เป็นอย่างต่ำ ทั้งนี้เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีความแกร่ง (robustness) และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ในระดับชั้นเรียนมีความเพียงพอที่จะวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 1,309 คน รายละเอียดดังนี้

การสุ่มตัวอย่าง มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,309 คน โดยเป็นหน่วยระดับครู จำนวน 1190 คนและหน่วยระดับโรงเรียน/ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 119 คน สถานศึกษาจำนวน 119 โรง ซึ่งถือเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดพอเพียงสำหรับการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดล HLM อันจะนำไปสู่การตอบสมมติฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดในการสุ่มดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยสำรวจข้อมูลหน่วยสมาชิกของประชากรจากแหล่งทุติยภูมิ คือ สำนักนโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยสำรวจข้อมูลหน่วยสมาชิกของประชากรจากแหล่งทุติยภูมิ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเมื่อพิจารณาถึงขนาดของโรงเรียน พบว่ามีความแตกต่างกันในทรัพยากร ซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกัน ทำให้ผู้วิจัยดำเนินการแบ่งขนาดโรงเรียน ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก	มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน
โรงเรียนขนาดกลาง	มีจำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่	มีจำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	มีจำนวนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยทำการเลือกเฉพาะเจาะจง (purposive selection) แต่ละประเภทของสถานศึกษาตามแนวคิดขนาดกลุ่มตัวอย่างในระดับมหภาค ปีเตอร์สัน และ โกลสตัน (องอาจ นัยวัฒน์. 2544: 32; อ้างอิงจาก Peterson; & Goldstein. 1991) กล่าวว่าจำนวนสถานศึกษาควรมีมากกว่า 100 สถานศึกษา พบว่าข้อมูลปัจจุบันมีจำนวน 119 สถานศึกษา จึงกำหนดให้ผู้บริหารทุกคน

ในสถานศึกษาที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยวิเคราะห์ ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างระดับผู้บริหาร จำนวน 119 คน แบ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีจำนวนผู้บริหาร 67 คน และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีจำนวนผู้บริหาร 52 คน

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยทำการสุ่มจำนวนครูแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) และใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ทำการสุ่มจำนวน 10 คน ของแต่ละชั้น และกำหนดให้ครูทุกคนในสถานศึกษาที่ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยวิเคราะห์ ได้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 สถานศึกษา แบ่งเป็น 67 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีจำนวนครูทั้งสิ้น 431 คน และแบ่งเป็น 52 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีจำนวนครูทั้งสิ้น 526 คน รวมได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,076 คน สามารถจัดเป็นระดับสถานศึกษา จำนวน 119 คน และเป็นหน่วยระดับครู จำนวน 957 คน ดังตาราง 14 ตาราง 14 จำนวนสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1			สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2			รวม		
	ร.ร.	ผู้บริหาร	ครู	ร.ร.	ผู้บริหาร	ครู	ร.ร.	ผู้บริหาร	ครู
ขนาดเล็ก	6	6	60	2	2	20	8	8	80
ขนาดกลาง	22	22	220	5	5	50	27	27	270
ขนาดใหญ่	17	17	170	18	18	180	35	35	350
ขนาดใหญ่ พิเศษ	22	22	220	27	27	270	49	49	490
รวม	67	67	670	52	52	520	119	119	1190

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู จำนวน 2 ฉบับ คือ สำหรับครู และโรงเรียน และแบบทดสอบความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน รายละเอียดดูได้จาก ระยะเวลาที่ 2 การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเสนอไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยและเริ่มดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภายหลังที่ได้รับการอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียนนั้นๆ แล้ว โดยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 จัดเตรียมแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและกำหนดรหัส (code) เพื่อความสะดวกในการติดตามแบบสอบถามคืน

ขั้นตอนที่ 3 การส่งแบบสอบถามและการรับคืน ผู้วิจัยดำเนินการใน 2 วิธี วิธีที่หนึ่ง คือ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง โดยขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์ ในการส่งแบบสอบถามคืน วิธีที่สอง ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากครูผู้รับผิดชอบแต่ละสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ครูทุกท่าน และรวบรวมแบบสอบถามเพื่อให้ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืน วิธีที่สาม คือ ใช้ระบบเก็บแบบสอบถามออนไลน์

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูล 1 เดือน ตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตศึกษาผู้วิจัยบรรณาธิกรข้อมูล (editing) เป็นการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ โดยทำการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลมีความครบถ้วนหรือไม่ กรณีที่มีข้อมูลขาดหาย (missing data) ผู้วิจัยจะแทนที่ด้วยค่าเฉลี่ย (replace by mean) ทั้งนี้ได้ส่งแบบสอบถาม และได้รับคืนจำนวน 4 ครั้ง รายละเอียดดังนี้

ครั้งที่ 1 ส่งแบบสอบถามจำนวน 40 โรงเรียน จำนวน 440 ฉบับ ได้รับคืน 352 ฉบับ

ครั้งที่ 2 ส่งแบบสอบถามจำนวน 40 โรงเรียน จำนวน 440 ฉบับ ได้รับคืน 308 ฉบับ

ครั้งที่ 3 ส่งแบบสอบถามจำนวน 39 โรงเรียน จำนวน 429 ฉบับ ได้รับคืน 344 ฉบับ

ครั้งที่ 4 ส่งแบบสอบถามจำนวน 305 ฉบับ ได้รับคืน 305 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (Primary data analysis)

4.1.1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล ในระดับครู และระดับสถานศึกษาก่อนที่จะทำการวิเคราะห์พหุระดับ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติ SPSS for Windows ตรวจสอบข้อมูลให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์พหุระดับแบบโมเดลสองระดับขั้นลดหลั่นเชิงเส้น วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Analyze) เพื่อความสะดวกในการตีความจึงนำเสนอ โดยใช้เกณฑ์การตัดสินใจ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.2 การแปลงรูปคะแนนดิบ (Derived Score) ของผลจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์การวิจัยในชั้นเรียน ผลผลิตของการวิจัยในชั้นเรียน และผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 (ปี 2554 – 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติ SPSS for Windows ให้อยู่ในรูปแบบค่าคะแนนมาตรฐานที่ (T-Score) รูปแบบเชิงเส้นตรง (Linear Transformation) เพื่อทำให้เกิดความยุติธรรมในการแปลความหมายของคะแนน ทำให้คะแนนของทุกหน่วยวัดเป็นแบบเดียวกัน และจัดอยู่ในมาตราอัตราส่วนได้ จึงนำมาเปรียบเทียบกันได้ หรือรวมกันได้ มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี. 2553: 261-262)

สูตร	$T = 10Z + 50$
เมื่อ	T แทน คะแนนมาตรฐาน T หรือ (T – Score)
	Z แทน คะแนนมาตรฐาน Z หรือ (Z- Score)
และ	$Z = \frac{x - \bar{X}}{S}$
เมื่อ	Z แทน คะแนนมาตรฐานของแต่ละโรงเรียน
	X แทน คะแนนดิบของแต่ละโรงเรียน
	$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม
	S แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่ม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลหลัก (Main data analysis) เป็นการวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยระดับครู และระดับโรงเรียน/ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีความสัมพันธ์ในการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป HLM for Windows ทำการวิเคราะห์ ซึ่งเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการทำนายหรืออธิบายตัวแปรตามจากชุดข้อมูลตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรหลายระดับ โดยที่ตัวแปรอิสระหลายระดับมาจากการรวบรวมตามโครงสร้างของระบบการศึกษาที่มีการจัดอย่างเป็นระดับชั้นลดหลั่นกันลงมา กล่าวคือ ข้อมูลระดับโรงเรียน มีอิทธิพลมาถึงข้อมูลระดับครู ทำให้สามารถศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งสองระดับ ที่มีความสัมพันธ์ในการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์โมเดลระดับฐาน หรือ โมเดลว่าง (Base-only Model or Null Model) เป็นการศึกษาภาพรวมของตัวแปรตาม คือ ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู (TTOTAL) โดยไม่มีตัวแปรอิสระอื่นเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อตรวจสอบความแปรปรวนว่ามาจากแหล่งใดบ้าง มีความผันแปรภายในสถานศึกษาหรือนอกสถานศึกษา เพียงพอที่จะวิเคราะห์ โดยการพิจารณาค่าความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Intraclass Correlations: ρ) และไคสแควร์ ใช้ t-test ทดสอบ fixed effect ; $H_0: \gamma_{00} = 0$ และใช้ χ^2 - test ทดสอบ random effect; $H_0: \text{Var}(\beta_{0j}) = 0$ และเพียงพอที่จะวิเคราะห์ค่าตัวแปรอิสระที่มีผลในชั้นต่อไปหรือไม่ ซึ่งถ้าพบว่าหากค่า Intraclass Correlation มีค่ามากกว่า 0 นั้นแสดงว่าวิธีการวิเคราะห์หลายระดับมีความจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาระดับนัยสำคัญทางสถิติที่เป็นจริงเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้ผลการวิจัยผิดพลาดจากที่ควรจะเป็น (ดังแสดงในตาราง 15) และพิจารณาค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครู มีความแตกต่างกันด้วยผลของตัวแปรอิสระในระดับครูที่เกี่ยวข้องจึงต้องทำการวิเคราะห์ในชั้นต่อไป มีสมการดังนี้

โมเดลภายในหน่วย (Within – Unit Model)

$$TTOTAL = \beta_{0j} + e_{ij}$$

โมเดลระหว่างหน่วย (Between – Unit Model)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + u_{0j}$$

โดยที่

TTOTAL	แทน	ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูที่ i โรงเรียน j
β_{0j}	แทน	ค่าคงที่ (Intercept) ของตัวแปรระดับครู
γ_{00}	แทน	ค่าคงที่ของ b_{0j}
e_{ij}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนระดับครูในการทำนาย TTOTAL
u_{0j}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนระดับโรงเรียนในการทำนาย β_{0j}

ตาราง 15 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าความสัมพันธ์ภายในกลุ่มกับระดับนัยสำคัญ

จำนวนสมาชิกต่อกลุ่ม	ระดับความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Intraclass Correlations)					
	.00	.01	.05	.20	.40	.80
10	.05	.06	.11	.28	.46	.75
25	.05	.08	.19	.46	.63	.84
50	.05	.11	.30	.59	.74	.89
100	.05	.17	.43	.70	.81	.92

ที่มา: Barcikows. R.S. (1981). Journal of Education Statistics.

$$\text{ค่า Intraclass Correlation: } \rho = \frac{U_0}{U_0 + R}$$

โดยที่ U_0 แทน ความแปรปรวนระดับโรงเรียน
 R แทน ความแปรปรวนระดับครู

4.2.2 การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่ายหรือโมเดลภายในหน่วยระดับครู (Simple Model or Within – Primary Care Unit Model) เป็นการวิเคราะห์เมื่อผลการวิเคราะห์ขั้นโมเดลศูนย์ (null model) พบว่าตัวแปรอิสระ และค่าคงที่ (intercept: γ_{00}) มีอิทธิพลต่อผลคะแนนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TTOTAL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิเคราะห์โดยนำตัวแปรระดับครูเข้ามาวิเคราะห์ทีละตัว เพื่อศึกษาว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นมีอิทธิพลต่อผลคะแนนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ และตรวจสอบว่าความแปรปรวนมาจากแหล่งใดบ้าง มีความแปรปรวนระหว่างหน่วยระดับครูเพียงพอในการนำไปวิเคราะห์ผลในขั้นต่อไปหรือไม่ โดยทำการวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรตาม และเพื่อศึกษาว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นทำให้ตัวแปรตามเกิดความผันแปรระหว่างโรงเรียนหรือไม่ โดยใช้ t-test ทดสอบ fixed effect; $H_0 : \gamma_{00} = 0$ และ $H_0 : \gamma_{10} = 0$ และใช้ χ^2 - test ทดสอบ random effect; $H_0 : \text{Var}(\beta_d) = 0$ ดังมีสมการดังนี้

โมเดลภายในหน่วย (Within – Unit Model)

$$\begin{aligned} \text{TTOTAL} = & \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{EXP}) + \beta_{2j}(\text{LEAD}) + \beta_{3j}(\text{ACC}) \\ & + \beta_{4j}(\text{KNOW}) + \beta_{5j}(\text{TEAM}) + e_{ijj} \end{aligned}$$

โมเดลระหว่างหน่วย (Between – Unit Model)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + u_{0j}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + u_{1j}$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + u_{2j}$$

$$\beta_{3j} = \gamma_{30} + u_{3j}$$

$$\beta_{4j} = \gamma_{40} + u_{4j}$$

$$\beta_{5j} = \gamma_{50} + u_{5j}$$

โดยที่

EXP แทน ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
 ด้านประสบการณ์

LEAD แทน ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
 ด้านภาวะผู้นำร่วม

ACC แทน ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
ด้านความรับผิดชอบ

KNOW แทน ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

TEAM แทน ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
ด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม

β_{0j} แทน ค่าคงที่ (intercept) หรือค่าเฉลี่ยผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้
วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

β_{1j} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้
วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์

β_{2j} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้
วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วม

β_{3j} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้
วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านความรับผิดชอบ

β_{4j} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้
วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

β_{5j} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้
วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม

γ_{00} แทน ค่าคงที่ของ β_{0j}

γ_{10} แทน ค่าคงที่ของ β_{1j}

γ_{20} แทน ค่าคงที่ของ β_{2j}

γ_{30} แทน ค่าคงที่ของ β_{3j}

γ_{40} แทน ค่าคงที่ของ β_{4j}

γ_{50} แทน ค่าคงที่ของ β_{5j}

u_{0j} แทน ความคลาดเคลื่อนของ β_{0j}

u_{1j} แทน ความคลาดเคลื่อนของ β_{1j}

u_{2j} แทน ความคลาดเคลื่อนของ β_{2j}

u_{3j} แทน ความคลาดเคลื่อนของ β_{3j}

u_{4j} แทน ความคลาดเคลื่อนของ β_{4j}

u_{5j} แทน ความคลาดเคลื่อนของ β_{5j}

เมื่อทำการวิเคราะห์ในระดับโรงเรียน (Between – primary care unit model) จึงนำเอาค่าเฉลี่ยผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (β_{0j}) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ (β_{1j}) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วม (β_{2j}) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม (β_{3j}) ที่มีความสัมพันธ์ในการเปลี่ยนแปลงผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ไปศึกษาคำนวณหาความสำคัญของตัวแปรอิสระระดับโรงเรียน ต่อไป

4.2.3 การวิเคราะห์โมเดลระดับหน่วยโรงเรียน (Between – Primary case unit model) เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระระดับหน่วยโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในการเปลี่ยนแปลงของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูหรือไม่ ดังมีสมการดังนี้

โมเดลภายในหน่วย (Within – Unit Model)

$$TTOTAL = \beta_{0j} + \beta_{1j}(EXP) + \beta_{2j}(LEA) + \beta_{3j}(TEAM) + e_{1j}$$

โมเดลระหว่างหน่วย (Between – Unit Model)

$$\begin{aligned}\beta_{0j} &= \gamma_{00} + \gamma_{01}(D1S) + \gamma_{02}(D2S) + \gamma_{03}(D3S) \\ &\quad + \gamma_{04}(DIR) + \gamma_{05}(PLAN) + \gamma_{06}(CUL) + \gamma_{07}(ICT) + u_{0j} \\ \beta_{1j} &= \gamma_{10} + \gamma_{11}(D1S) + \gamma_{12}(D2S) + \gamma_{13}(D3S) \\ &\quad + \gamma_{14}(DIR) + \gamma_{15}(PLAN) + \gamma_{16}(CUL) + \gamma_{17}(ICT) + u_{1j} \\ \beta_{2j} &= \gamma_{20} + \gamma_{21}(D1S) + \gamma_{22}(D2S) + \gamma_{23}(D3S) \\ &\quad + \gamma_{24}(DIR) + \gamma_{25}(PLAN) + \gamma_{26}(CUL) + \gamma_{27}(ICT) + u_{2j} \\ \beta_{3j} &= \gamma_{30} + \gamma_{31}(D1S) + \gamma_{32}(D2S) + \gamma_{33}(D3S) + \gamma_{34}(DIR) \\ &\quad + \gamma_{35}(PLAN) + \gamma_{36}(CUL) + \gamma_{37}(ICT) + u_{3j}\end{aligned}$$

โดยที่

D1S แทน ตัวแปรตัวที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านขนาดกลาง

D2S แทน ตัวแปรตัวที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านขนาดใหญ่

D3S แทน ตัวแปรตัวที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านขนาดใหญ่พิเศษ

DIR แทน ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนำองค์กร

PLAN แทน ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของ
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

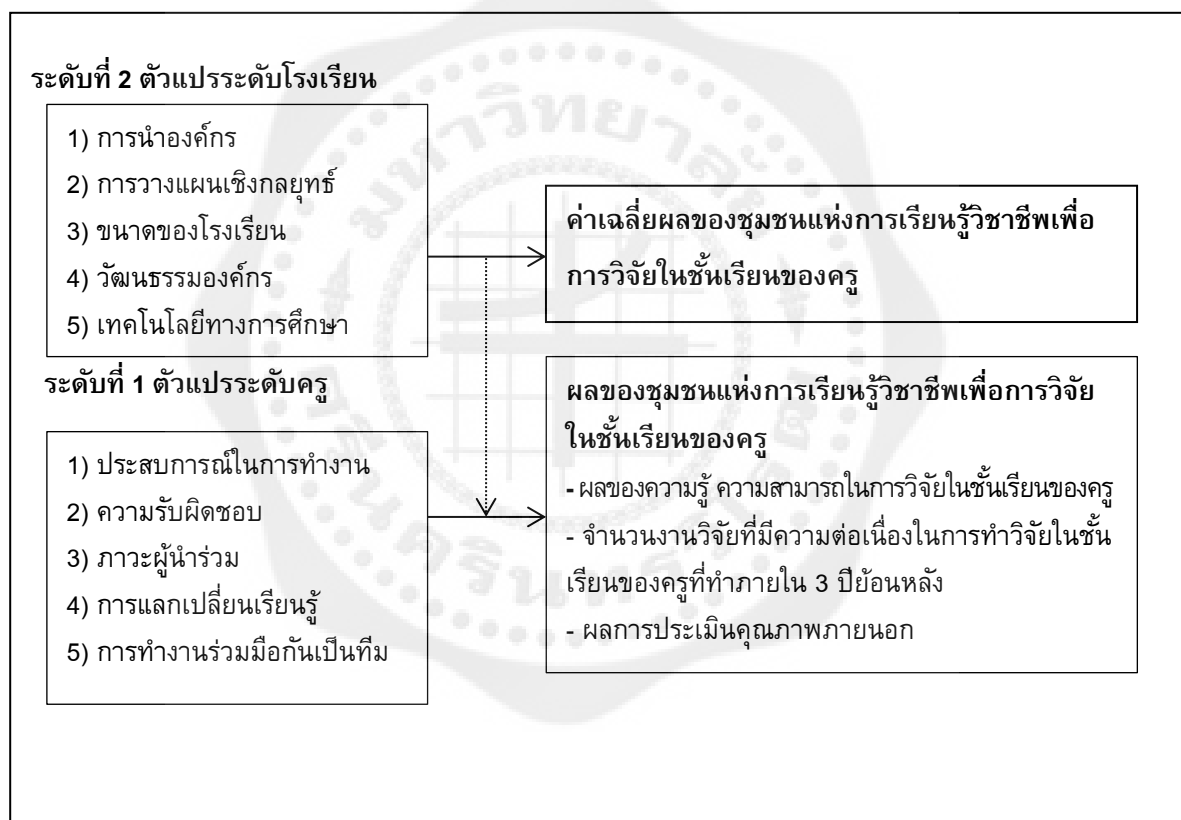
CUL แทน ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของ
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร

ICT แทน ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของ
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

γ_{00}	แทน	ค่าคงที่ของ β_{0j}
γ_{01}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ D1S ที่มีความสัมพันธ์ใน การเปลี่ยนแปลงของ β_{0j}
γ_{11}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ D1S ที่มีความสัมพันธ์ใน การเปลี่ยนแปลงของ β_{1j}
γ_{21}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ D1S ที่มีความสัมพันธ์ใน การเปลี่ยนแปลงของ β_{2j}
γ_{31}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ D1S ที่มีความสัมพันธ์ใน การเปลี่ยนแปลงของ β_{3j}
γ_{02}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ D2S ที่มีความสัมพันธ์ใน การเปลี่ยนแปลงของ β_{0j}
γ_{12}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ D2S ที่มีความสัมพันธ์ใน การเปลี่ยนแปลงของ β_{1j}
γ_{22}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ D2S ที่มีความสัมพันธ์ใน การเปลี่ยนแปลงของ β_{2j}
γ_{32}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ D2S ที่มีความสัมพันธ์ใน การเปลี่ยนแปลงของ β_{3j}
γ_{02}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ D2S ที่มีความสัมพันธ์ใน การเปลี่ยนแปลงของ β_{0j}
γ_{12}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ D2S ที่มีความสัมพันธ์ใน การเปลี่ยนแปลงของ β_{1j}
γ_{22}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ D2S ที่มีความสัมพันธ์ใน การเปลี่ยนแปลงของ β_{2j}
γ_{32}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ D2S ที่มีความสัมพันธ์ใน การเปลี่ยนแปลงของ β_{3j}
γ_{03}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ D3S ที่มีความสัมพันธ์ใน การเปลี่ยนแปลงของ β_{0j}

γ_{17}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ ICT ที่มีความสัมพันธ์ในการเปลี่ยนแปลงของ β_{1j}
γ_{27}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ ICT ที่มีความสัมพันธ์ในการเปลี่ยนแปลงของ β_{2j}
γ_{37}	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของ D2S ที่มีความสัมพันธ์ในการเปลี่ยนแปลงของ β_{3j}

ผู้วิจัยนำตัวแปรทั้งหมดมาสรุปเป็นโมเดลแสดงอิทธิพลทุกระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ดังแสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงอิทธิพลทุกระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ระยะที่ 4 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

การดำเนินการในระยะที่ 4 ได้เสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยการประเมินจากแบบสอบถาม และใช้วิธีการศึกษาการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) และให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมในการประชุมสนทนากลุ่ม จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 15 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

1.1 กำหนดขอบข่ายของเนื้อหาสำหรับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

1.2 ร่างแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยนำแนวคิด และหลักการ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาโดยมีโครงสร้างกำหนดรายละเอียดส่วนประกอบพิจารณาจากคำดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วย จากผลการวิจัยเชิงปริมาณโดยวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของโรงเรียนทั่วไปส่วนใหญ่ พบว่า ระดับครู ได้แก่ 1) ประสบการณ์ทำงาน 2) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม และ ระดับโรงเรียน ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ 3) ด้านวางแผนเชิงกลยุทธ์ และเพื่อให้การยกร่างแนวทางดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์กรณีศึกษาโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่ดี โดยมีเงื่อนไขที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยบางประเด็นเพิ่มเติมมีความแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป พบว่า ระดับครู ได้แก่ ความรับผิดชอบ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน และการนำองค์กร ร่วมกันวิเคราะห์โดยนักวิจัย จำนวน 6 ขั้นตอน 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การให้สิ่งจูงใจ

1.3 นำร่างแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ที่จัดทำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้พร้อมให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ก่อนนำไปตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิดชอบของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

2.1 ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิดชอบ ของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) รายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgments) ที่แสดงความคิดเห็นเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ในขั้นตอนนี้มีจำนวน 15 คน ซึ่งผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้กำหนดนโยบายทางการศึกษา ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสถานศึกษา และครู จำนวน 7 คน และกลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย อาจารย์ระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน และเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อแสดงความคิดเห็น

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิดชอบของร่างแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูสถานศึกษามัธยมศึกษา ในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิดชอบ ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิดชอบ ระดับมาก

3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิดชอบ ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิดชอบ ระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิตชอบ ระดับน้อยที่สุด

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกณฑ์การประเมินโดยการนำค่าเฉลี่ยไปทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด. 2543) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิตชอบ ระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิตชอบ ระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิตชอบ ระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิตชอบ ระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิตชอบ ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

2.1.3 การหาคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยนำแบบประเมินเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา และให้ข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

2.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเสนอรายชื่อผู้เชี่ยวชาญต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมิน และเชิญเข้าประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group) ในการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิตชอบของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู เครื่องมือที่ใช้ในการประชุมสัมมนา ได้แก่แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ร่วมสนทนา

ตอนที่ 2 ประเด็นการสนทนา

ตอนที่ 3 สารที่ได้จากการสนทนา

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บันทึกการสนทนา

2.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นสาระสำคัญ จากการตรวจสอบ

ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิตชอบของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ขั้นตอนที่ 3 ปรับปรุงและนำเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิตชอบของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ปรับปรุงและแก้ไขแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา โดยนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในรายงานปริญญานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่ต่อไป

ดังนั้นการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : วิจัยแบบผสมวิธี มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้วิจัยได้เลือกการวิจัยด้วยวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods research) โดยเริ่มด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิจัยเอกสาร สัมภาษณ์ เพื่อนำร่องและนำร่องและนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือข้อคำถามในการวิจัยเชิงปริมาณ และหลังจากนั้นเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อยืนยันผลในภาพรวม โดยวิเคราะห์อิทธิพลของพระดับในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและโรงเรียน ที่มีผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูต่อไปจากนั้นทำการพัฒนาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยอาศัยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกัน โดยได้มีการสรุปขั้นตอนวิธีการวิจัย ตามประเด็นคำถามวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย และระยะเวลา รายละเอียดดังตาราง 16

ตาราง 16 สรุปขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี แบบลำดับเวลา รูปแบบการออกแบบการสำรวจ (exploratory sequential design (QUAL → QUAN))

คำถามวิจัย	ขั้นตอน	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลการวิจัย
1) “ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู” จากมุมมองและทัศนะของคนที่อยู่ในปรากฏการณ์ให้ ความหมาย และมีลักษณะอย่างไร 2) เจื่อนไข และ กระบวนการเกิด กลายเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพเพื่อ การวิจัยในชั้นเรียน ของครูคืออะไร 3) มีการสืบทอดชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียนของครูให้ดำรง อยู่อย่างยั่งยืนอย่างไร 4) ผลที่ติดตามมาจาก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนของครูคือ อะไร	ระยะเริ่มต้น การเก็บรวบรวม ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพ	- การวิจัยเอกสาร (document analysis) - การศึกษานำร่อง (Pilot Study) - กรณีศึกษาสถานศึกษาที่มี การปฏิบัติที่ดีและ สถานศึกษาทั่วไประดับ มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร - การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการระดับครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา - การตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน - การลงรหัสข้อมูล (coding) - การวิเคราะห์ข้อความ (textual analysis) - การวิเคราะห์ความ สอดคล้องของข้อความ (intercoder reliability)	- โมเดลแสดงอิทธิพลทาง ทฤษฎี - กรอบแนวคิดชั่วคราว - คำถามในการวิจัย - ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทป สัมภาษณ์ - การวิเคราะห์เอกสาร - ข้อมูลจากลงรหัส - จำนวนประเด็น

ตาราง 16 (ต่อ)

คำถามวิจัย	ขั้นตอน	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลการวิจัย
5) ตัวแปรพหุระดับ สถานศึกษาและครูที่ ผู้วิจัยพัฒนาเป็น ทฤษฎีฐานรากมี ลักษณะอย่างไร	การพัฒนารอบ แนวคิดในการวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ↓ การเก็บรวบรวม ข้อมูลเชิงปริมาณ ↓ การวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ ↓	- การพิจารณาตัวแปรจาก การวิจัยเอกสารและจาก การสัมภาษณ์ - การวิเคราะห์ความเที่ยง และความตรงของ เครื่องมือวิจัย	- แบบสอบถามอิทธิพลพหุระดับที่ ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู - แบบทดสอบ
6) ตัวแปรพหุระดับ โรงเรียน และครูมี ความต้องการจำเป็น ในด้านใดบ้าง ในการ พัฒนาชุมชนแห่งการ เรียนรู้วิชาชีพเพื่อการ วิจัยในชั้นเรียนของครู และมีความต้องการอยู่ ในระดับมาก/น้อย เพียงใด สมมติฐานที่ 1 - ปัจจัยในระดับครู ระดับ สถานศึกษามีอิทธิพล ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการ เรียนรู้วิชาชีพเพื่อการ พัฒนาการวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนของครูใน โรงเรียน สมมติฐานที่ 2 - ปัจจัยในระดับครู ระดับ สถานศึกษา ที่มีอิทธิพล ต่อความสัมพันธ์แบบพหุ ระดับซึ่งส่งผลกระทบต่อชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อ การพัฒนาการวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนของ ครูในโรงเรียน สามารถ นำมาจัดรูปแบบ		- การสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำนวน 1,309 คน - การสำรวจตัวแปร พหุระดับที่ส่งผลต่อ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนของครู โดย ใช้แบบสอบถาม - การวิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐาน เพื่อ ตรวจสอบคุณภาพ ของข้อมูล ในระดับครู และระดับโรงเรียน ก่อนที่จะทำการ วิเคราะห์พหุระดับ - ปัจจัยระดับครู และ ระดับโรงเรียน/ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์ใน การเกิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้วิชาชีพเพื่อการ พัฒนาการวิจัยใน	- ผลของการสำรวจข้อมูลจาก แบบสอบถาม โดยทำการตรวจสอบ วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลมี ความครบถ้วน - ตรวจสอบข้อมูลให้เป็นไปตามข้อตกลง เบื้องต้นของการวิเคราะห์พหุระดับ วิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน - การวิเคราะห์ข้อมูลหลัก ผลการค้นห ปัจจัยระดับครูและระดับสถานศึกษา โดย ผลการทำนายหรืออธิบายตัวแปรตามจาก ชุดข้อมูลตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรหลาย ระดับ

ตาราง 16 (ต่อ)

คำถามวิจัย	ขั้นตอน	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลการวิจัย
ความสัมพันธ์แบบพหุระดับได้		ชั้นเรียนของครู เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	- การวิเคราะห์โมเดลระดับฐาน ผลภาพรวมของตัวแปรตาม เพื่อตรวจสอบความแปรปรวน และผลตัวแปรอิสระที่มีโดยพิจารณาความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และไคสแควร์
7)แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูควรเป็นอย่างไร	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา	- กำหนดขอบข่ายเนื้อหาสำหรับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู - ร่างแนวทางการพัฒนา - นำเสนอร่างแนวทางให้อาจารย์ที่ปรึกษา	- ร่างแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
	ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้	- หากคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ประเมิน - สอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) - ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนา - เก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมิน	- เครื่องมือประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ - ผลการประเมินความเหมาะสม
	ปรับปรุงและนำเสนอ	- ปรับปรุงและแก้ไขแนวทาง	- แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
	การตีความ	- การตีความหมายข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปอ้างอิงไปยังข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงปริมาณ	- อภิปรายผลการวิจัย - ข้อเสนอแนะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : วิจัยแบบผสมผสานวิธี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเนื้อหาสาระตามความมุ่งหมายของการวิจัยย่อย ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เจเนอไซ กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ ตลอดจนผลที่ติดตามมา

ตอนที่ 2 วิเคราะห์อิทธิพลพระดัตถ์ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ตอนที่ 3 เพื่อสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ตอนที่ 1 ศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เจเนอไซ กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ ตลอดจนผลที่ติดตามมา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Major qualitative research) เป็นการศึกษาภาคสนาม ในประเด็นเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ เจเนอไซ ตัวแปร ปัจจัยและกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน ซึ่งมีการสืบทอดให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืนเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบกรณีศึกษา เพื่อศึกษาเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารในโรงเรียนจากกรณีศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best practices) จำนวน 1 แห่ง โดยแบ่งเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยย่อยเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เจเนอไซ กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ ตลอดจนผลที่ติดตามมา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. บริบทของโรงเรียนพื้นที่ในการศึกษา

โรงเรียนที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพครั้งนี้ได้คัดเลือกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโรงเรียนดีเด่น และได้รับคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายจากวิธีการคัดเลือกจากหน่วยงานสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ และศึกษานิเทศก์ก็ได้คัดเลือกโรงเรียนที่ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่ศึกษานิเทศก์กำหนด ซึ่งเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1) เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนของรายงานการวิจัยสูง

กว่าโรงเรียนอื่น 2) เป็นโรงเรียนที่มีร้อยละของครูที่ทำวิจัยสูงกว่าโรงเรียนอื่น 3) เป็นโรงเรียนที่มีนโยบายส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโดยการจัดเวทีเสนอผลงานวิจัยในโรงเรียนหรือสนับสนุนให้ครูไปนำเสนอผลงาน และ 4) เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินภายนอกด้านการวิจัยในชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร และใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตสภาพทั่วไป และการสัมภาษณ์ครู และผู้บริหาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

2. ผลการศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย เจื่อนไข กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ตลอดจนผลที่ติดตามมา เพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยย่อยข้อที่ 1

2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

จากการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่อยู่ในเหตุการณ์ผ่านมุมมองของคนที่เกี่ยวข้องได้มีการให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในมุมมองไว้ต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่ในความคิดเห็นของครูในโรงเรียนก็ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูไว้ว่า เป็นชุมชนวิชาการเรียนรู้ โดยเกิดขึ้นในชุมชนสถานที่ที่เราอยู่ในสังกัดอยู่แล้ว และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอยู่แล้ว หรือมีการจัดบรรยากาศให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ครูได้เล่าว่า “ถ้าจะให้นิยาม ชุมชนวิชาการเรียนรู้ ถ้าเกิดเป็น เหมือนเป็นชุมชนที่เราอยู่แล้วหรือในสังกัดอยู่แล้วมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอยู่แล้ว หรือมีการจัดบรรยากาศให้ส่งเสริมการเรียนรู้” (ครูคนที่ 1, 25 ธันวาคม 2558)

นอกจากนี้ยังเป็นการร่วมกันสร้างคลังข้อมูลต่าง ๆ ขึ้นมาและมีการให้ผู้เกี่ยวข้องในทุกส่วนสามารถนำข้อมูลกลางที่ร่วมกันสร้างขึ้นจากแหล่งเดียวกันนำไปใช้ และข้อมูลดังกล่าวก็จะมี ความ ถูกต้องเนื่องจากมีการร่วมกันรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ และแยกแยะเป็นหมวด ๆ รวมถึงเป็นการช่วยสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ และการร่วมกันช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาให้นักเรียนให้ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งคุณครูให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมไว้ว่า

ก็ใช่ะ เป็นการสร้างคลังข้อมูลขึ้นมาและก็ทุกส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้เพื่อจะได้เป็นข้อมูลจากแหล่งเดียวกัน ซึ่ง ซึ่ง ซึ่ง ความ ความถูกต้องของข้อมูลที่ออกจากแหล่งเดียวกันช่วยให้เวลาที่สร้างนวัตกรรม หรืออะไรสักอย่างช่วยแก้ปัญหาให้กับเด็กที่ให้เด็กที่ให้ข้อมูล อาจจะเป็นในทิศทางเดียวกันได้ (ครูคนที่ 3, 24 ธันวาคม 2558)

ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสามารถเป็นส่วนช่วยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู รวมถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อร่วมกันคิดในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และกระบวนการในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยมีการร่วมกันในรายหมวด

รายกลุ่มสาระ หรือการข้ามกลุ่มสาระ ตลอดจนมีการสร้างกลุ่มทีมงานเพื่อร่วมงานกันทำ และเป็น การสร้างกลุ่มชุมชนของสังคมของโรงเรียนอีกด้วย จากคำกล่าวของครูให้ไว้เพิ่มเติม

น่าจะคิดว่าเป็นการแลกเปลี่ยน เกี่ยวกับเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงสื่อ ในการคิดในการ จัดทำ และกระบวนการแก้ไขปัญหา (ครูคนที่ 4, 24 ธันวาคม 2558)

แล้วเกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มวิจัยในชั้นเรียนของเราถือว่าเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (ครู คนที่ 5, 24 ธันวาคม 2558)

ในตัวแทนนี้ตัวที่วิจัยเอง ในรายหมวด รายกลุ่ม ถือว่าเป็นชุมชนถ้าเทียบกับโรงเรียนและมีกลุ่มกับ ทีมงาน กลุ่มทีมงานกลุ่มนี้ ก็จะเป็น กลุ่มชุมชนของสังคมของในโรงเรียน อีก (ครูคนที่ 6, 24 ธันวาคม 2558)

มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)อะไรแบบนี้ และมีการดำเนินการ Coaching ะคะ เช่น ถ้าเราจะ ทำวิจัยเรื่องหนึ่งเรื่องใดมันก็ไม่จำเป็นที่จะเป็นการทำคนเดียว มันน่าจะเป็นการช่วยกันทำ (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

เพิ่มเติมจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพนอกจากจะเป็นการให้ นิยามความหมายถึงการทำงานในชุมชนภายในโรงเรียนแล้ว ยังได้กล่าวรวมถึงการให้ชุมชนจาก ภายนอกเข้ามามีบทบาทในการสร้างการเรียนรู้ ซึ่งการศึกษาในชุมชนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมใกล้ ๆ และบริบทที่ใกล้เคียงกับโรงเรียน ก็จะเป็นการช่วยเหลือร่วมกันในการพัฒนานักเรียนในชุมชน ใกล้เคียงบริเวณโรงเรียน รวมถึงได้รับบริบทของโรงเรียนตัวเองได้ดีขึ้น และสอดคล้องกับชุมชน ท้องถิ่น อย่างไรก็ตามโรงเรียนให้ความรู้เพียงแก่นักเรียนแต่ยังไม่ได้ให้ความรู้ไปยังชุมชนภายนอก มากเท่าที่ควร ซึ่งได้มีคุณครูได้ให้สัมภาษณ์ว่า “เหมือนให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการเรียนรู้” (ครู คนที่ 2, 24 ธันวาคม 2558) และสอดคล้องกับครูที่ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมดังนี้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เข้าใจว่าการศึกษาในชุมชนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมใกล้ ๆ และ บริบทที่ใกล้โรงเรียนและเพื่อให้เด็กได้รู้ของบริบทของโรงเรียนตัวเองจริง และสอดคล้องกับ อาชีพที่อยู่ในท้องถิ่น (ครูคนที่ 5, 24 ธันวาคม 2558)

โรงเรียนก็เป็นทีที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาอยู่แล้ว แต่โรงเรียนยังไม่ได้ให้บริการเกี่ยวกับความรู้ บริการชุมชน มีแต่ให้ความรู้แก่นักเรียนที่มาเข้าบริการเฉย ๆ แต่ถ้าถามว่าส่งเสริมให้ความรู้ เกี่ยวกับอาชีพกับชุมชน โรงเรียนก็ยังไม่ (ครูคนที่ 5, 24 ธันวาคม 2558)

ทั้งนี้โรงเรียนพยายามที่จะนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในชั้นเรียนของครู และการทำโครงการของนักเรียนไปประยุกต์ใช้ในชุมชนภายนอกบริเวณโรงเรียนโดยรอบเพื่อนำความรู้สู่ชุมชน ซึ่งได้มีคุณครูได้ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติม “ชุมชนภายนอกได้รับประโยชน์อย่างเช่น การทำโครงการจากสิ่งที่มีมันเป็นจริง ที่ไม่ใช่เป็นเล่มออกมาเป็นจริงและต้องลงมือทำจริง อย่างเช่นว่าการมองถึงปัญหา ขยะอะไรแบบนี้เขาก็ต้องลงไปจัดการขยะในชุมชนจริง” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

ดังนั้นความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในมุมมองของครูในโรงเรียนได้ให้ความหมายสรุปได้ว่า ชุมชนทางวิชาการเรียนรู้ โดยเกิดขึ้นจากในชุมชน สถานที่ ที่ประจำและสังกัดอยู่ โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงมีการจัดบรรยากาศให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดจนมีกิจกรรมในการดำเนินการร่วมกัน การทำงานเป็นทีม การเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกับการสร้างคลังข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ขึ้นมาร่วมกัน และสามารถนำข้อมูลจากคลังข้อมูลความรู้ที่สร้างขึ้นนำไปใช้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันคิด กระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาให้นักเรียนให้ไปในทิศทางเดียวกันเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน และสอดคล้องกับชุมชนท้องถิ่น

นอกจากความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนแล้วในมุมมองของผู้บริหารโรงเรียนก็ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนได้เช่นเดียวกัน ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า ชุมชนก็คือการที่เราในฐานะครูทำงานในโรงเรียนร่วมกัน ในกลุ่มสาระเดียวกัน ต่างกลุ่มสาระ ต่างโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพของตน และมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยมีการวางแผนที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อนครู ผู้บริหารและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในระดับตัวบุคคลคือตัวครู และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ท่านผู้บริหารได้ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมไว้ว่า

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ภาษาไทยมีการใช้กันอย่างแพร่หลาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งความเป็นชุมชนก็คือการที่เราในฐานะครูทำงานในสถาบันทางการศึกษาโดยเฉพาะโรงเรียนร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตัวเองและมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้น (ผู้บริหารคนที่ 1, 25 ธันวาคม 2558)

โดยการรวมกลุ่มของครู โรงเรียนจะต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อนครู ผู้บริหารและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นก็จะมีการส่งเสริมในว่าจะเป็นการพัฒนาครูเกี่ยวกับแผนการสอน หรือการประชุมเพื่อหาทางออกเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับ

ผู้เรียนและก็มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างการทำงานในโรงเรียนเกิดการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างที่ครูสอนและก็ครูพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนนะคะ ซึ่งตรงนี้จะเห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในระดับโรงเรียนจะเป็นประโยชน์ในระดับตัวบุคคลคือตัวครู และมุ่งเป้าไปสู่ผู้เรียน และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นบรรยากาศของการเรียนรู้ที่เราอยากจะทำให้สังคมไทยเป็นการเรียนรู้อย่างนี้ (ผู้บริหารคนที่ 2, 28 ธันวาคม 2558)

เป็นการรวมกลุ่มของครูด้วยกัน ในกลุ่มสาระเดียวกัน ต่างกลุ่มสาระ ต่างโรงเรียน และสามารถที่สร้างองค์ความรู้ โดยอาจจะมีการแก่นำสัคน และก็หาเครือข่าย และสร้างกลุ่มเพื่อพัฒนาการทำวิจัยด้วยกัน (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

... และในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ก็ไม่ใช่มาพบปะพูดคุยเสวนาไร้สาระ แต่มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

รวมถึงมีการถอดบทเรียน และวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อเป็นแนวทาง และวิธีการในการถ่ายทอดความรู้จากตัวแบบ หรือตัวบุคคลซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารได้กล่าวเพิ่มเติม “ตัวชุมชนแห่งการเรียนรู้ มันต้องหาตัวบุคคลที่จะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ และแหล่งระบบในการคัดสรรแหล่งข้อมูลที่จะเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ได้ซึ่งมันต้องเป็นกระบวนการ ” (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

ดังนั้นความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในมุมมองของบุคคลที่อยู่ในเหตุการณ์ทั้งกลุ่มครู และทางผู้บริหาร สรุปได้ว่า ชุมชนทางวิชาการเรียนรู้ โดยเกิดขึ้นจากในชุมชน สถานที่ที่ตนประจำอยู่ในสังกัด ประกอบด้วย ครู ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน และนอกโรงเรียนรวมตัวกัน เพื่อการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายร่วมกัน สร้างเป็นเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยให้มีการวางแผนที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกันการสร้างคลังข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ขึ้นมาร่วมกัน และสามารถนำข้อมูลจากคลังข้อมูลความรู้ที่สร้างขึ้นนำไปใช้ร่วมกัน มีการจัดบรรยากาศให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดจนมีกิจกรรมในการดำเนินการร่วมกัน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการทำงาน และกระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียน ช่วยในการแก้ไขปัญหา สร้างนวัตกรรม ตลอดจนการค้นหาคำตอบ วิธีการ และแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การทำวิจัยในชั้นเรียน และส่งผลให้การพัฒนานักเรียนให้ไปในทิศทางเดียวกัน เกิดประโยชน์ในระดับตัวบุคคลคือตัวครูที่มุ่งสู่ผู้เรียน เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน รวมถึงสอดคล้องกับชุมชนท้องถิ่น

2.2 ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

จากความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ก็จะทำให้รู้ว่าลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนจากมุมมองของครูที่อยู่ในเหตุการณ์ คือ ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอาจจะมีลักษณะเป็นกลุ่ม ๆ แล้วแตขนาดซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นกลุ่มใหญ่ หรือมีลักษณะเป็นกลุ่มเล็ก ครูได้อธิบายไว้

อาจจะเป็นกลุ่มใหญ่ กลุ่มเล็ก ระดับโรงเรียน ระดับห้องเรียนมันน่าจะเป็นได้หมดทุก ทุกระดับ ได้หมด เช่น ชุมชนในห้อง ก็เป็นชุมชนหนึ่งที่มีการแลกเปลี่ยนในห้องเรียน หรือ ขนาดองค์กร ทั้งโรงเรียนก็เป็นชุมชนหนึ่งที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือในกลุ่มสาระก็เป็นชุมชนหนึ่ง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มของเรา ซึ่งมันก็ขึ้นอยู่กับว่าเรามีขอบเขตของเราว่าขอบเขตอันไหน (ครูคนที่ 1, 25 ธันวาคม 2558)

และมีลักษณะเป็นได้ทุกระดับทั้งนี้ในแต่ละระดับจะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม ซึ่งครูได้กล่าวว่า “ มันต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และมีการทำงานที่เป็นทีม” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

โดยแบ่งตามขอบเขตว่าเป็น ระดับห้องเรียน ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ระดับโรงเรียน และกลุ่มเครือข่าย

1. ระดับโรงเรียน ซึ่งได้แก่ระดับที่มีการขับเคลื่อนในบริบทของโรงเรียน แบ่งออกเป็นระดับย่อย ๆ ได้แก่

1.1 ระดับนักเรียน ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครู นักเรียน และชุมชน ซึ่งให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลผ่านการทำงาน เช่น โครงการ การศึกษาเฉพาะบุคคล (IS: Individual Study) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง ซึ่งครูได้กล่าวไว้ว่า

เรามีแผนที่จะทำโดยมีการปรับทั้งระบบ โดยการทำโครงการ หรือวิจัยลงสู่ชุมชนจริง เช่น โครงการ IS ของเด็กซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ที่ไม่ใช่เป็นแค่เล่มออกมาแต่เป็นการลงมือปฏิบัติและเรียนรู้จริง เช่น การมองถึงปัญหาขยะในชุมชนอะไรแบบนี้ เขาก็ต้องลงมือไปจัดการขยะในชุมชนจริง ๆ (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ฐานจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เชื่อมโยงกับความรู้ของชุมชน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ช่วยในการพัฒนา และแก้ปัญหา เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพ เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน การจัด

การเรียนการสอนของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น สามารถแก้ปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว และทุกฝ่ายเกิดประโยชน์ ซึ่งครูได้กล่าวไว้

มันก็อาจจะทำได้ในหลาย ๆ ระดับ ถ้าในโรงเรียนแบบเป็นกลุ่มครูในกลุ่มวิชาเดียวกัน เป็นสถาบัน อิม ๆ มันก็อาจจะทำได้ในหลาย ๆ ระดับถ้าเป็นในกลุ่ม ในกลุ่ม สมมติในโรงเรียน กลุ่มครูที่อยู่ในส่วนการสร้างวิชาเดียวกัน อาจจะเป็นกลุ่มย่อย ถ้าเป็นโรงเรียนอาจจะเป็นกลุ่มโรงเรียนในเครือ อาจจะเป็นการช่วยคิดนวัตกรรม ตัวแนวคิดอะไรใหม่ ช่วยในการพัฒนา และแก้ปัญหาได้ดีกว่าของคนเพียงกลุ่มเดียว หรือคนเดียว (ครูคนที่ 3, 24 ธันวาคม 2558)

นอกจากนี้ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ยังมีลักษณะย่อยแบบบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีปัญหาที่พบเจอคล้าย ๆ กัน หรือมีความรู้และทักษะที่แตกต่างกัน และได้มีการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน โดยมีการปรึกษาหารือและร่วมกันแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ซึ่งครูได้ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมดังกล่าว

ใช่ค่ะ เป็นกลุ่ม ๆๆ สองคนถือว่าเป็นชุมชนก็ได้นะเพราะว่าแก้ไขปัญหา มีการปรึกษาแก้ไขปัญหาการทำกิจกรรมดังกล่าวของทางโรงเรียนถือว่าเป็นชุมชนเป็นนะคะในความคิดของครูหนึ่ง ในการทำกิจกรรมวิจัยในชั้นเรียนเหมือนกับชุมชนที่ครูหนึ่งคิดว่า ลักษณะแบบนี้ถือว่าเป็นชุมชน ค่ะ ในส่วนนี้ (ครูคนที่ 4, 24 ธันวาคม 2558)

นอกจากนี้ในมุมมองของผู้บริหารเกี่ยวกับลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน คือ บุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะครูซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญในโรงเรียนมีการแบ่งเป็นกลุ่มสาระโดยบางกลุ่มสาระจะมีการรวมกลุ่มกันในคนระดับมาก บางกลุ่มสาระมีคือน้อย โดยกิจกรรมส่วนใหญ่จะมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มสาระของตน เมื่อเสร็จสิ้นจากภารกิจงานก็จะแยกย้าย แต่เมื่อมีการดำเนินการจัดกิจกรรมลักษณะการทำงานเป็นทีม ร่วมมือกันภายในกลุ่มด้วยกัน ตลอดจนการได้รับการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกก็ทำให้การดำเนินงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากขึ้นอีก ซึ่งผู้บริหารได้กล่าวไว้

เข้ามาครั้งแรกในโรงเรียนมีบรรยากาศ มีพื้นที่ไม่กว้างขวางมากและมีต้นไม้ และคุณครูจะแบ่งเป็นกลุ่มสาระโดยบางกลุ่มสาระก็มีคนมาก บางกลุ่มสาระก็มีคนน้อย บางทีเขาจะพูดคุยกันในกลุ่มสาระของตน พอสอนเสร็จก็แยกย้ายกันไปและแยกย้ายกันกลับ และ การดำเนินงานของทีมวิจัยโดยได้เข้าร่วมทีมกันในการทำวิจัย โดยได้มีการชี้แจงกับคุณครูและทีมวิจัยในการดำเนินการทำงาน โดยได้ทีมผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามาช่วยในการทำวิจัย (ผู้บริหารคนที่ 1, 26 ธันวาคม 2558)

เห็นได้ว่าลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีลักษณะของชุมชนหลากหลายรูปแบบมีตั้งแต่ลักษณะของบุคคลตั้งแต่ 2 ขึ้นไป ที่มีปัญหา มาปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และขยายขนาดไปจนถึงระดับการเรียนรู้ของชุมชน และระดับเครือข่ายโรงเรียน

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชนบริเวณโดยรอบโรงเรียน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งชุมชนภายนอก และผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแล และแนะนำการเรียนรู้ที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน ซึ่งครูได้ได้ออกเพิ่มเติม

จากความคิดของครูแล้ว คือลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพจริง แล้วมีด้วยกัน 2 แบบ 1 ชุมชนภายนอกและชุมชนรายกลุ่ม ในโรงเรียน

... ถ้าสมมติกลุ่มที่ทำวิจัยในกลุ่มชุมชน จากกลุ่มมี 20 คน มีคนหนึ่งมีความรู้เรื่องการทำวิจัย ทำให้คนในชุมชนเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มวิจัยในครูในชุมชนของครูที่มีความรู้เพื่อช่วยให้คนที่ไม่มีความรู้ได้รับความรู้เพิ่ม (ครูคนที่ 5, 24 ธันวาคม 2558)

เห็นได้ว่าลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพก็ยังขยายพื้นที่บริเวณโดยรวมถึงลักษณะชุมชนภายนอกโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งชุมชนภายนอกดังกล่าวก็มีส่วนช่วยในการพัฒนา แต่ก็ไม่ได้มีบทบาทโดยตรง เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือการทำวิจัยในชั้นเรียน แต่จะเป็นเหมือนการสร้างชุมชนสัมพันธ์ สนับสนุนกับทางโรงเรียนมากกว่า ซึ่งครูได้อธิบายและบอกลักษณะเพิ่มเติม

... ใกล้บริเวณโรงเรียนเหมือนโรงเรียนอยู่ใกล้เขตชุมชนใหญ่ คิดว่าประมาณนั้นนะ และเอาชุมชนเข้ามา และเมื่อก่อนชุมชนให้โรงเรียนเปิดสอนอาชีพให้ชุมชน ในวันเสาร์ อาทิตย์ เช่น วาดภาพ ให้ชุมชนมาทำอย่างอื่นแทน ...

... ลักษณะแบบนี้ที่คิดว่าเป็นชุมชนหรือว่าแบบอื่นเป็นชุมชนได้เหมือนกัน จากภายนอกข้างนอกกับโรงเรียน ชุมชนที่เข้ามา ไม่ได้มีบทบาทโดยตรง เหมือนมีสัมพันธ์ไม่ตรงกับชุมชน เช่นของใช้พื้นที่ สนาม และโรงเรียนให้สถานที่ให้บริการ แบบนี้มากกว่าถามว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ไหมมันยังไม่ออก... ชุมชนลักษณะนี้ มีส่วนช่วยในการทำวิจัยหรือการจัดการเรียนการสอนของชุมชน” (ครูคนที่ 2, 24 ธันวาคม 2558)

เรามีแผนที่จะทำโดยมีการปรับทั้งระบบ โดยการทำโครงการ หรือวิจัยลงสู่ชุมชนจริง เช่น โครงการ IS ของเด็กซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ที่ไม่ใช่เป็นแค่เล่มออกมาแต่เป็นการลงมือปฏิบัติและเรียนรู้จริง เช่น การมองถึงปัญหาขยะในชุมชนอะไรแบบนี้ เขาก็ต้องลงมือไปจัดการขยะในชุมชนจริง ๆ (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย การขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ นอกเหนือจากภายในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เกิดเป็นการรวมกันภายในกลุ่มชุมชนโรงเรียนเครือข่าย และมีกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกัน ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน และอาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน เช่น กิจกรรมพัฒนานักเรียนร่วมกันภายในกลุ่มชุมชนเครือข่าย แต่ก็ยังมีปัญหาในการทำกิจกรรมบางกิจกรรม เนื่องจากเป็นกลุ่มชุมชนที่มีขนาดใหญ่มาก กิจกรรมบางอย่างอาจจะยังทำได้ไม่ดี แต่ถ้าชุมชนเครือข่ายมีความเข้มแข็งและความพร้อมมากกว่านี้ก็จะดีขึ้นซึ่งครูได้ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติม

ในกลุ่มตอนนี้ โรงเรียนมีกลุ่มในเครือข่ายแต่เท่าที่รู้ยังไม่ใช่เป็นการแก้ปัญหา แต่เป็นการทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการสร้างกลุ่มเครือข่ายช่วยในการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น โดยพัฒนาเด็กของภาวะผู้นำ คณะกรรมการนักเรียน ...

ทางวิชาการยังไม่เห็น แต่ต่อไปในอนาคต ถ้าในอนาคตถ้าทำได้ โรงเรียนในเครือข่ายนี้มีขนาดใหญ่ มีความพร้อมมากก็ดี (ครูคนที่ 6, 24 ธันวาคม 2558)

ลักษณะของเครือข่ายที่เกิดขึ้น เกิดจากความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู ซึ่งเป็นการจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดเรียนรู้ โดยเฉพาะการทำงาน ซึ่งผ่านรูปแบบครูแกนนำ ซึ่งจะมีคนเป็นแกนนำ และค้นหาเครือข่าย ทีมในการทำงาน ซึ่งสมาชิกที่มาวมกันมาจากสาขาเดียวกัน หรือไม่ก็ต่างสาขากัน รวมกันเป็นทีมแบบไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สม่ัครใจเพื่อลดภาระงานที่เยอะมาก ผู้บริหารได้กล่าวเพิ่มเติม

ลักษณะเป็นเครือข่ายในการทำงาน สมัยก่อนเรามีคุณครูแกนนำ ก็จะมีคนเป็นแกนนำและก็จะหาลูกข่ายในการทำงาน นั่นก็เนื่องจากครูมีภาระงานที่เยอะมาก ถ้าจะให้ทำในส่วนนั้นต้องเวลา ...

... แนวคิดแบบครูแกนนำ โดยการหาเครือข่ายในโรงเรียน เครือข่ายนอกโรงเรียน หรือการขยายเครือข่ายไปเรื่อย ๆ ในสาขาเดียวกันหรือไม่ก็ต่างสาขาก็ได้ เช่น เราสอนวิชานี้ก็เอาสาขาวิชาอื่นมาร่วม ทั้งในกลุ่มสาระ ต่างกลุ่มสาระ” (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

ดังนั้นสรุปได้ว่าลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในมุมมองของครูและผู้บริหารที่อยู่ในเหตุการณ์ คือ มีลักษณะของชุมชนหลากหลายรูปแบบมีตั้งแต่ลักษณะของบุคคลตั้งแต่ 2 ขึ้นไปที่มีปัญหา หรือมาปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ขยายขนาดไปจนถึงระดับชุมชนกลุ่มห้องเรียน ชุมชนกลุ่มสาระการเรียนรู้ ชุมชนกลุ่มโรงเรียน และชุมชนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โดยแบ่งตามขอบเขต ทั้งนี้ในแต่ละระดับจะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม ตลอดจนการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพถ้ามีขนาดใหญ่มากขึ้น ก็

จะมีปัญหาในการบริหารจัดการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการทำวิจัยในชั้นเรียน

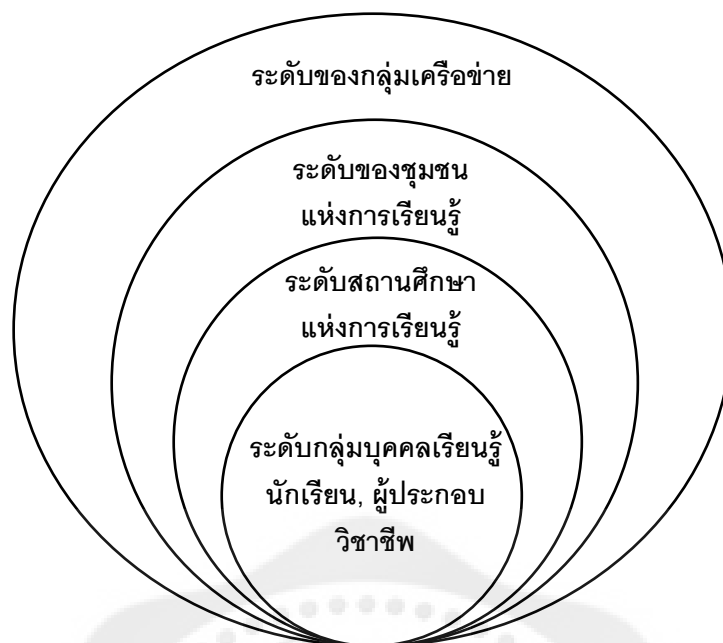
บางครั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้โดยอัตโนมัติอยู่แล้วโดยมีลักษณะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน วยเดียวกัน หรือต่างวยกัน มาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เกิดเป็นคู่บัดดี้ และมีการสะท้อนความคิดซึ่งกันและกันเกี่ยวกับปัญหาที่พบเจอและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ผู้บริหารได้อธิบายเพิ่มเติม

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ เช่นการทำแผนการสอน โดยการตรวจทางโดยให้เพื่อนช่วยดูในการตรวจดู เช่น ครูที่ต่างวยกันจะช่วยเหลือกันมากขึ้น โดยครูที่เป็นครูใหญ่ได้รับความรู้จากครูน้อยในเรื่องที่ขาดหายไป เช่นการใช้สื่อใหม่ ๆ จากครูใหม่ และเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ...

... กิจกรรมนี้จะเอาไปขับเคลื่อนทางโรงเรียนมีคู่บัดดี้ในแต่ละคู่ แต่ละท่านจะมีการสะท้อนความคิดในการตอบโจทย์คำถามในแต่ละคู่เราเห็นชัดเลยว่ากระบวนการสอนเปลี่ยนไป (ผู้บริหารคนที่ 2, 26 ธันวาคม 2558)

ดังนั้นสรุปได้ว่าลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนในมุมมองของผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์ในกลุ่มของครู และผู้บริหาร คือ มีลักษณะของชุมชนหลากหลายรูปแบบเริ่มตั้งแต่ลักษณะของบุคคลตั้งแต่ 2 ขึ้นไป แบบเพื่อนช่วยเพื่อน วยเดียวกัน หรือต่างวยกัน มาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เกิดเป็นคู่บัดดี้ และสามารถเกิดขึ้นได้โดยอัตโนมัติ รวมถึงมีการสะท้อนความคิดซึ่งกันและกันเกี่ยวกับปัญหาที่พบเจอและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาสื่อต่าง ๆ มีการดำเนินการจัดกิจกรรมลักษณะการทำงานเป็นทีมร่วมมือกันภายในกลุ่มด้วยกัน และขยายขนาดไปจนถึงระดับชุมชนกลุ่มห้องเรียน ชุมชนกลุ่มสาระการเรียนรู้ ชุมชนกลุ่มโรงเรียน และชุมชนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โดยแบ่งตามขอบเขต ทั้งนี้ในแต่ละระดับจะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม และก็ได้ขยายขอบเขตบริเวณโดยรวมถึงลักษณะชุมชนภายนอกโรงเรียนอีกด้วยแต่จะเป็นเหมือนการสร้างชุมชนสัมพันธ์กับทางโรงเรียน และการได้รับการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก ตลอดจนการสร้างครูแกนนำ เพื่อเป็นเครือข่ายในการทำงานทั้งเครือข่ายภายในโรงเรียน และภายนอกโรงเรียน

ทั้งนี้ยังพบว่า ขนาดของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพยังมีขนาดใหญ่มากขึ้น ก็จะมีปัญหาในการบริหารจัดการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการทำวิจัยในชั้นเรียน



ภาพประกอบ 4 แสดงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

2.3 เจือ้นไข และกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

2.3.1 เจือ้นไขของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

จากลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนที่มีลักษณะหลายรูปแบบโดยเริ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป แบบเพื่อนช่วยเพื่อน จนขยายไปจนถึงระดับห้องเรียน ระดับกลุ่มสาระ และระดับโรงเรียน ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนได้ก็จะมีเจือ้นไขและกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งในมุมมองของครูและผู้บริหารอยู่ในเหตุการณ์ได้มีเจือ้นไข และกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่

1. เจือ้นไขระดับบุคคล ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 5) การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม รายละเอียดดังนี้

1.1 ประสบการณ์

พบว่า ครูส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนตั้งแต่เป็นนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา จนถึงบรรจุเข้ารับทำงานเป็นครูประจำการในโรงเรียน ซึ่งส่วนใหญ่มจะเป็นการทำวิจัยหน้าเดียว ซึ่งเป็นการทำงานตามปกติอยู่แล้วของการเป็นวิชาชีพครู ใน

การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ในรูปแบบที่เป็นรายบุคคล ทำให้สามารถควบคุมและบริหารจัดการ วางแผนในการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง ตลอดจน แก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง ซึ่งได้มีการกำหนดปัญหาจากหน่วยการเรียนรู้ที่นักเรียนมีปัญหา และ บางครั้งที่จะมีการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียนซึ่งถือได้ ว่างานวิจัยของโรงเรียนที่เป็นหลักในการพัฒนานักเรียน และการจัดการเรียนการสอนภายใน โรงเรียนซึ่งครูได้กล่าวไว้ “เคยทำมาครบเคยทำมา เคยทำมาตั้งแต่ ก็ ตั้งแต่เมื่อ ปี 2553 ตอนนั้นทำ คนเดียวถ้าเกิดทำเป็นทีมก็คือของโรงเรียนและทำตอนเป็นนิสิต เคยทำกับอาจารย์สุวิมล และถ้าเป็น ของโรงเรียนเป็นการทำของทีมวิจัยของโรงเรียน” (ครูคนที่ 1, ธันวาคม 2558)

ถ้าเป็นประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนตั้งแต่บรรจุเลยก็โรงเรียนจะมีการทำวิจัยทุกปีอยู่แล้ว แต่ถ้าวิจัยในชั้นเรียนทำทุกปี แต่ละเรื่อง ส่วนใหญ่จะเป็นวิจัยหน้าเดียว วิจัยสั้น ๆ แต่เดี๋ยวนี้แยก เด็กเอง แต่เดี๋ยวนี้โรงเรียนมีวิจัยของโรงเรียนเอง IQ EQ เองวิจัยสองด้าน ของโรงเรียน ซึ่งเป็นเล่ม หลักของโรงเรียนและเล่มของเราก็คือเป็นวิจัยในชั้นเรียนของเราเอง เด็กของเราเอง...

... ถ้าเป็นวิจัยของเราเองทำเอง ทำคนเดียว เราสอนเอง รู้เอง แก้ไขปัญหาเอง ให้คะแนนเด็กเรา เอง” (ครูคนที่ 2, 24 ธันวาคม 2558)

ก็มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเกี่ยวกับหน่วยการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีปัญหา เช่น กรณีปัญหาการใช้ excel ในหน่วยการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ Function เป็นเรื่องที่ทำให้เด็กเข้าใจในเรื่องของการใช้ Function ก็เลยทำแบบฝึกขึ้นมา และทดสอบ ... ก็ดีนะ ทำให้ช่วยแก้ไขปัญหให้กับเด็กในกลุ่มที่เขาไม่รู้ เพื่อทำให้พัฒนาการเรียนรู้ของเขาดีขึ้น (ครูคนที่ 4, 24 ธันวาคม 2558)

เหมือนตอนหลังมีกฎหมายให้มีการทำวิจัย เป็นการบังคับให้เขาทำ ส่วนใหญ่ก็คืออย่างเช่น อย่าง ที่ว่าคือทำ ทำ ตามสภาพของเขา ยกเว้นคนที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท ถ้าเขามีปริญญาโท เหมือนกับเขามีความสามารถ รู้เครื่องมือในการทำ แต่สำหรับคนที่ไม่จบปริญญาโท คนรุ่นก่อนเนี่ย อย่างครูผู้ช่วยเนี่ยเขาไม่ได้บังคับในส่วนนี้ เขาก็เลยไม่รู้ แต่เมื่อโรงเรียนบังคับให้ทำอาจจะทำโดย ระยะต้น ๆ (ครูคนที่ 8, 25 กุมภาพันธ์ 2559)

ทั้งนี้ จากประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนในระดับส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่ค่อยจะเจอ ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีความรู้ และทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่บ้าง และการวิจัย ในชั้นเรียนก็ถือได้ว่าเป็นงานปกติของวิชาชีพครู ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งในการแก้ปัญหาในการจัดการ เรียนการสอน ซึ่งมีการกล่าวเพิ่มเติมจากครู “ก็วิจัยในชั้นเรียนก็คือทำปกติอยู่แล้วของการเป็นครู เพื่อแก้ปัญหามาจัดการเรียน การสอน ปัญหาอาจจะมียางในเรื่องของเวลา ในเรื่องของ ประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาก็อาจจะมียาง ” (ครูคนที่ 3, 24 ธันวาคม 2558) สอดคล้องกับครูที่ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า “...ปัญหาอุปสรรคตอนทำวิจัยในชั้นเรียนคนเดียวไม่

คอยมีปัญหาเพราะว่าเนื่องจากโดยส่วนตัวตัวเองจบทางวัดผล และมีการเรียนวิจัยมาแล้ว ซึ่งเรื่องเครื่องมือ หรือการวิเคราะห์หาคอยมีปัญหา เพราะเราจบมาทางนี้อยู่แล้ว” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558) และครูได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า

...ถ้าเป็นของเราเองไม่คอยมีปัญหา เพราะส่วนใหญ่ทำกับเด็กในห้องเรียนของเราที่ปรึกษาเอง เปรียบเทียบการทำงานเด็กก่อนเรียนและหลังเรียนเปรียบเทียบอย่างไร และเราสามารถแยกเด็กของเราได้เองว่าเด็กกลุ่มนี้ทำงานอะไร และเมื่อเป็นวิจัยของโรงเรียนมีปัญหา เนื่องจากให้ครูประจำชั้นเก็บ เก็บข้อมูลกับเด็กและวิจัยของเด็กนักเรียน และ เด็กไม่ตั้งใจตอบและทั้งดิ่งและไม่สนใจในการตอบ และถ้าดูเป็นภาพห้องก็จะทราบว่าห้องนี้ ภาพรวมมีความถนัดด้านไหน แต่ถ้าส่วนตัวของเด็กอาจจะเปลี่ยนไปตามเทอมว่าเทอมนี้จะชอบดนตรี เทอมหน้าชอบกีฬา... (ครูคนที่ 2, 24 ธันวาคม 2558)

แต่จะมีปัญหาต่อเมื่อมีการทำวิจัยในระดับโรงเรียน โดยเฉพาะประเด็นในการเก็บรวบรวมข้อมูลเนื่องจากมีจำนวนข้อมูลที่จำนวนมาก และหลากหลาย รวมถึงเวลาในการทำวิจัยในชั้นเรียน และบางครั้งข้อมูลที่ได้ไม่ตรงกับความจริงเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลปรับเปลี่ยนตลอดเวลา รวมถึงเป็นการเพิ่มภาระงานที่มากขึ้น สำหรับผู้ที่ไม่มีความถนัดและสนใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งคุณครูให้อธิบายเพิ่มเติมไว้ “ ประสพการณ์การในการในการทำวิจัยในชั้นเรียน 2- 3 ปีปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนมากจะได้ข้อมูลที่ไม่เป็นตรงความจริง จากตัวเด็กที่เราทำวิจัยในชั้นเรียน” (ครูคนที่ 4, 24 ธันวาคม 2558) และ “ ภาระเพิ่มขึ้นมาก โดยเฉพาะเราทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่แล้วแต่ถ้ามีโรงเรียนอีก รู้สึกว่าภาระ แต่บางคนที่ชอบทำวิจัยอยู่แล้วก็ทำได้ ”(ครูคนที่ 2, 24 ธันวาคม 2558)

2.2 ความรับผิดชอบ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูจะประสบผลสำเร็จได้บุคลากรมีการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งไม่ถือว่าเป็นภาระในการทำงานเพิ่ม แต่ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ต้องรับผิดชอบ ทั้งที่เป็นทางการ และไม่ใช่ว่าเป็นทางการ ซึ่งความรับผิดชอบที่ไม่เป็นทางการบุคลากรจะเกิดการเรียนรู้ของตนเองและการเรียนรู้ของทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งเป็นการดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในห้องเรียนของตนเอง รวมถึงภาพรวมของโรงเรียน ได้แก่

1. การกำหนดและทำข้อตกลงหรือบรรทัดฐานในการทำงานร่วมกัน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน ทำให้ครูผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีความความรับผิดชอบที่มากขึ้นด้วย ซึ่งเป็นการทำงานในภาพรวมของโรงเรียน

2. มีการรายงาน นำเสนอต่อเพื่อนครู และผู้บริหารในโรงเรียนในสิ่งที่พวกเขากระทำ เช่น สามารถนำเสนอข้อมูลส่วนนี้ไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา และห้องเรียนประจำ

ที่สอน หรือมีประเด็นที่เป็นปัญหาคล้าย ๆ กันมาแก้ไขและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนต่อไปได้ ซึ่งทำให้มีงานวิจัยในชั้นเรียนทั้งในระดับบุคคล และระดับโรงเรียนเพื่อใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนได้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพบปะแลกเปลี่ยน

3. มีการติดตามและสะท้อนผลการดำเนินงานในสิ่งที่บุคลากรในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนเกิดการเรียนรู้ และการกระทำอย่างต่อเนื่อง ครูได้กล่าวไว้ “... การทำวิจัยในชั้นเรียนไม่คิดว่าเป็นภาระ มันก็ไม่เชิงเป็นภาระ ซึ่งจริง ๆ คืองานที่ต้องทำ...ใช่เป็นงานที่ต้องทำคู่ไปด้วยกัน” (ครูคนที่ 3, 24 ธันวาคม 2558) และครูได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

... ทางที่วิจัยถามผู้บริหารว่าโอเคไหม ถ้าทำวิจัยแบบนี้อีกไหม ก็ถ้าทำดีก็ทำเป็นต่อเนื่อง เก็บไว้โรงเรียน แต่ถามว่าใช้งานไหม โดยครูประจำชั้นก็เอาข้อมูลจากส่วนนี้ไปพัฒนาแต่ละห้องก็เอาไปใช้โดยในแต่ละห้อง ทั้งนี้อยู่ที่ความรับผิดชอบอยู่ที่ตัวเขา ใครมีความสนใจก็ทำโรงเรียนไม่ได้บังคับใครมีความสนใจก็เอาไปทำแต่ละห้อง (ครูคนที่ 2, 24 ธันวาคม 2558)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการ ซึ่งครูและผู้บริหารในโรงเรียนมีความตระหนัก และมีจิตสำนึกเป็นอย่างดีต่อความรับผิดชอบในการทำงาน การจัดการเรียนการสอน และการวิจัยในชั้นเรียน ตามที่ระบุไว้ในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนกำหนดเป็นเกณฑ์ในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานที่รับผิดชอบ และนำเสนอผลการดำเนินงานของตนเองและในภาพรวมของโรงเรียน แต่โดยส่วนใหญ่มีการบังคับ และต่อต้านน้อย เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบในวิชาชีพซึ่งถือได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการปรับปรุงและพัฒนางาน ซึ่งครูได้อธิบายว่า “อาจจะพูดบ้างแต่ไม่มีการต่อต้าน ครูที่นี้จะดีมากให้อะไรทำก็ทำหมดจะมากหรือน้อยก็ทำหมดแต่ถึงเวลาจริง ๆ ก็สุดท้ายไม่รู้อย่างไร ถ้าจะต้องมีการประเมินคุณภาพและจะต้องมีวิจัย 100%” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559) และผู้บริหารได้อธิบายเพิ่มเติม “ต้องมีความตระหนักสร้างจิตสำนึก เพราะจิตสำนึกมันมีมากกว่าบังคับ ถึงตัวอย่างจะมี พรบ. มาบังคับขอให้เรื่องกฎหมายเป็นเรื่องสุดท้าย ถ้าทำให้คนเห็นความสำคัญ ถ้าหากเขาทำโดยหน้าที่ ซึ่งบางคนทำเพราะถูกบังคับอย่างเดียว” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559) รวมถึงผู้บริหารให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า

บางโรงเรียนเขาทำโดยการเป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะว่าได้ 100% ซึ่งบางที่คนชั้นครูมันก็ไม่เข้าใจวิธีนี้แหละ เพราะคนมีความรับผิดชอบ และก็มีกฎหมายบังคับ ตัวเราเองก็รับผิดชอบ ในตัวผู้บริหารก็ต้องรับผิดชอบ ตัวผมเองผมว่าไม่ต้องการให้บังคับซึ่งถ้าบังคับเราก็ได้แค่ Product แต่ถ้าเราต้องการ Process เราก็ไม่ควรใช้ เราก็จะต้องค่อย ๆ กันให้เกิดจิตสำนึก” (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

2.3 ภาวะผู้นำร่วม

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูต้องมีการพัฒนา และสร้างความเข้าใจในความเป็นภาวะผู้นำร่วมซึ่งจะต้องมีความแตกต่างจากคนอื่น ๆ ในบุคลากร ซึ่งจะมีบทบาทและกิจกรรมของภาวะผู้นำจากความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้และการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานโดยไม่ได้รับคำสั่งอย่างเป็นทางการโดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูที่กล่าวไว้เพิ่มเติมว่า “หมวดที่มามีการทำงานเป็นทีม ทั้งงานวิจัยและงานอื่น ๆ ซึ่งถ้าดีที่สุด ๆ น่าจะเป็นหมวดคณิตศาสตร์ซึ่งเท่าที่พวกเขาส่งรายชื่องานวิจัยมา คือทุกคนภายในหมวดจะมีงานวิจัย .. โดยเขามีความเป็นทีมโดยเฉพาะหัวหน้าหมวดเขาแข็งแก่ง มีภาวะความเป็นผู้นำในตัวหัวหน้าหมวดเอง” (ครูคนที่ 8, 25 กุมภาพันธ์ 2559) และ “น่าจะเป็นผู้นำโดยเฉพาะการทำงานถ้าผู้นำแกร่ง หมายถึงว่า ผู้นำจะต้องรู้ว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร เช่น การจัดอบรม โดยถ้าครูหาไม่รู้จักให้มีการจัดอบรมเป็นการวางแผน แต่ถ้านิ่ง ๆ ไม่ทำอะไรจะให้อึดอัดแค่ไหน และถ้าคนอื่นเข้าไม่เข้าใจก็เกิดการต่อต้านเป็นเรื่องธรรมดา (ครูคนที่ 3, 24 ธันวาคม 2558)

รวมถึงภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูจะนำทั้งครู และผู้บริหารสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การให้กำลังใจระหว่างกัน การประสานความร่วมมือ ค่อยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และสามารถนำทีม กระตุ้นในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนของสมาชิกภายในกลุ่ม และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้ได้มาความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จในการสร้างภาวะผู้นำในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูขึ้นอยู่กับความยินดีและความปรารถนาของผู้บริหารโรงเรียนในการไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง เมื่อผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูภายในโรงเรียน ครูจะรู้สึกว่าได้เกียรติ และความคิดเห็น ความพยายามของตนเองจะไม่สูญเปล่า ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องเปลี่ยนจากการมีภาวะผู้นำเพียงน้อยคน เป็นการปลูกฝังภาวะผู้นำในทุกคน และทุกคนมีความเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน ครูได้กล่าวไว้

ก็ตัวครูนักวิจัยนี้แหละ นักวิจัยนี้หมายถึงพี่นี่ เพราะโรงเรียนมีครูนักวิจัย ทำให้ครูเขารู้สึกสบายใจที่ค่อยให้คำปรึกษา เมื่อครูคนไหนติดปัญหาอะไร เขาก็เหมือนมีผู้ช่วยค่อยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ หรือว่านักวิจัยช่วยไม่ได้ ครูนักวิจัยก็สามารถหาที่ปรึกษาอื่นช่วยให้ได้ เช่น มีครูมาบอกว่า พี่ต้องการทำวิจัยมากแต่พี่ไม่รู้จะทำอะไรอย่างไร ที่กลุ่มวิจัยก็จะช่วยแนะนำที่ละขั้นตอน และเอาเอกสารให้อาจารย์ เบื้องต้นให้อาจารย์เอาไปอ่านก่อน และช่วยคิดช่วยแนะนำให้ ช่วยทำให้อาจารย์ในโรงเรียนนี้เขาก็สบายใจว่ายังไงเขาก็สามารถทำให้สำเร็จ (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากการจัดกลุ่มคนที่มีความคิดหรือความต้องการที่คล้าย ๆ กัน โดยมีการกำหนดปัญหาและนำปัญหาที่เคยพบเจอหรือมีปัญหาเหมือนกันมากแก้ไขปัญหาร่วมกัน ครูให้สัมภาษณ์

“การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอยู่แล้ว หรือมีการจัดบรรยากาศให้ส่งเสริมการเรียนรู้” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558) และ “ก็ถือมีการจับกลุ่มคนที่มีความคิดหรือความต้องการที่คล้าย ๆ กันเพื่อให้เกิดการกำหนดปัญหาเมื่อเราเจอปัญหานี้มา” (ครูคนที่ 4, 24 ธันวาคม 2558)

จากการพบเจอปัญหาและหาทางแก้ไขร่วมกัน ส่งผลให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สม่ำเสมอ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการนำประเด็นปัญหามาพูดคุย แก้ไขร่วมกันโดยมุ่งหมายที่ความสำเร็จที่ตัวผู้เรียน และมีกระบวนการในการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาพูดคุยปรึกษาจากเพื่อนครู หรือ คนที่ไว้วางใจ เชื่อใจ และผู้ที่มีประสบการณ์ที่มากกว่าทั้งครูในระดับอาวุโส ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำผลงานวิชาการ ผลงานวิทยฐานะ หรือ อาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย และที่สำคัญมีเวลาว่างตรงกัน โดยประเด็นที่ปรึกษาส่วนใหญ่ในเรื่องของการทำวิจัย ประเด็นหัวข้อที่สนใจในการทำวิจัย กระบวนการทำวิจัย เครื่องมือการวิจัย ตลอดจนการทดลองเครื่องมือ และทดลองการวิจัย ผู้บริหารและครูได้ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติม

มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนจนทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นวิถีชีวิตในโรงเรียน และกิจกรรมหลัก ๆ คือมีการดำเนินกิจกรรมการดำเนินการอย่างต่อเนื่องคือการที่ครูนำประเด็นปัญหาและความต้องการของผู้เรียนหรือว่าเนื้อหา หลักสูตรเขามาพูดคุยกันและมีการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างครู และนำกระบวนการที่เราคิดรวมนั้นไปใช้ในการแก้ปัญหาในห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จและก็เป็นผู้เรียนแห่งการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครูอย่างแท้จริง (ผู้บริหารคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558)

ส่วนมากเขาก็จะมีส่วนของเขาแล้ว หมายความว่า เขาก็จะมีเพื่อน มีฝูงของเขาแล้วในระดับนั้น ซึ่งเขาจะมีเพื่อนฝูงที่เขาสามารถทำได้ ซึ่งถ้ามาค่าปรึกษา มาคุยปรึกษาบางครั้ง เขาอาจจะคิดว่ามันคนละเรื่องกัน โดยส่วนมากเขาทำเอง ไม่ค่อยมีปัญหา ถ้าคนที่จุดที่เขาจะต้องทำไม่ค่อยมีมันเหมือนเขาบอกว่าเขาน่าจะมีเพื่อนมีฝูง หรือคนที่ไว้วางใจ หรือคนที่รู้จักเชื่อใจ และวางใจ มีเวลาตรงกัน (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

ส่วนหนึ่งบางครั้งในการทำงานระดับนี้จะต้องมีคนที่มีระดับสูงขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง เช่น คนในหมวด ถ้ามีคนที่เป็น คศ 4 แล้วที่รู้จัก และมีคนที่อยู่ในมหาวิทยาลัยที่รู้จัก โดยส่วนมากเขาจะแสวงหา คศ 4 ถ้าจะทำ คศ 4 เพื่อดูในเรื่องของกระบวนการ เช่น ในประเด็นที่เขาจะมาปรึกษาส่วนใหญ่ก็คือกระบวนการวิจัย เครื่องมือการวิจัย ซึ่งจะต้องมีคุณภาพต้องมีการทดลองเครื่องมือ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

ส่วนใหญ่เขาก็มาปรึกษาว่ามีควรจะทำเรื่องอะไร เช่น อาจารย์จากการงานอาชีพมาถามว่าควรทำวิจัยเรื่องอะไร โดยของอาจารย์ในหมวด โดยของทางอาจารย์ในหมวดมีจะเป็นผลงาน/ชิ้นงาน มันจะตรวจสอบ จากคะแนนผลสัมฤทธิ์ก็ไม่เหมาะสม เช่น คณิตศาสตร์ สามารถใช้ผลสัมฤทธิ์ได้รายงานอะไรแบบนี้ โดยคนที่ทำไม่ได้แต่ถ้าตั้งใจสุด ๆ แล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่าเขา คือ เราไม่สามารถบอกได้ว่า

เขาผลการเรียนต่ำ เราก็ให้คะแนนตามสภาพจริง โดยเราจะให้คะแนน มันจะเป็นในเชิงลักษณะของ คุณภาพ ถ้าเป็นงานวิจัยที่หมวดงานต้องทำก็เลยเสนอว่า งานวิจัยโดยแนะนำควรวัดจากความคิด สร้างสรรค์ แทนการวัดผลสัมฤทธิ์ โดยกระบวนการ(ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับโรงเรียนเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูนั้นได้มีการพูดคุย ปรึกษาหารือ กำหนดปัญหา และแนวทางการดำเนินการร่วมกันจากผู้ที่มิประสบความสำเร็จในระดับต่าง ๆ รวมถึงโรงเรียนยังมีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะเป็นในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมถึงในระดับโรงเรียน ก็ได้มีการจัดสรุปผลการดำเนินงานประจำปีการศึกษา ภายใต้งานปิดกล่องข้อคิด ซึ่งจะให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้สรุปผลการดำเนินงาน นำเสนอในที่ประชุม ซึ่งผู้บริหารได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติม “พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้...อิม งานวิชาการ อิม... ถ้าเป็นของครูอาจารย์เองก็ไม่เห็นแต่ทำเป็นรายหมวดนะ อาจจะมีแต่ถ้าทั้งโรงเรียนเลยยังไม่เห็น แต่ในแต่ละหมวดก็อาจจะมี” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559) และครูได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

โรงเรียนมีงานปิดกล่องข้อคิด ซึ่งเป็นงานสรุปผลการดำเนินงานของปีการศึกษา อะไรแบบนี้ โดยส่วนใหญ่เขาจะปิดในช่วงเดือนประมาณ มีนาคม หรือ เมษายน นั้น ก็คือ 2 เดือน 1 ปีการศึกษา โดยเขาจะมีการให้แต่ละหมวดมีการสรุปผลการดำเนินงาน ... ให้แต่ละหมวดนำเสนอในที่ประชุม โดยให้แต่ละหมวดในโรงเรียนสรุปงานลง Power point นำเสนอผลการดำเนินงานตั้งแต่เปิดเทอม ไปจนถึงสิ้นสุดปีการศึกษา (ครูคนที่ 8, 25 กุมภาพันธ์ 2559)

2.5 การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม

2.5.1 การทำงานแบบร่วมมือ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู เครื่องมือหนึ่งที่สำคัญคือการทำงานแบบร่วมมือ ซึ่งเป็นการร่วมมือกันระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง โดยการนำของผู้บริหารในการกำหนดแนวคิด วิธีการต่าง ๆ ตลอดจนการร่วมมือกับชุมชนโดยรอบโรงเรียนเข้ามามีส่วนในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งครูได้กล่าวไว้ “มันเป็นเครื่องมืออย่างไ้ได้หรือครับ ก็เป็นการร่วมมือกันระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง เพราะว่าในการทำซึ่งการทำวิจัยจะมีส่วนที่ผู้ปกครองด้วย ครูด้วย นักเรียนด้วย” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558) และ “เกิดจากการที่ผู้บริหารให้แนวคิดขึ้น เพื่อให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลขึ้นมาเอามาเป็นฐานในการทำ ..เกิดจากตัวผู้บริหารเองด้วย ใช้คะ และคุณครูก็มีส่วนร่วม (ครูคนที่ 4, 24 ธันวาคม 2558) นอกจากนี้ผู้บริหารได้กล่าวไว้เพิ่มเติมว่า

ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยแต่ที่สำคัญที่สุดน่าจะเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของครูในโรงเรียนและก็ตัวผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการและก็ทุกคนทุกฝ่ายในโรงเรียนอาจจะเป็นตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้ปกครองหรือภาคส่วนอื่น ๆ ชุมชนบริเวณรอบโรงเรียนและตัวผู้เรียนเองเขามามีส่วนร่วมในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น (ผู้บริหารคนที่ 1, 25 ธันวาคม 2558)

รูปแบบของการทำงานแบบร่วมมือในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ส่วนใหญ่จะมีการดำเนินการร่วมกันภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษารวมถึงได้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน โดยมีการแบ่งอำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานตาม บทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ ประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารได้ให้ความคิดเห็นว่า “ การใช้อำนาจการตัดสินใจ OK ครับ บางเรื่อง หลาย ๆ เรื่อง ผอ.มาใหม่ ผมเคยถามตรง ๆ ว่าผม อยู่ตรงไหน ผมได้ทำงานได้ถูก และให้กำหนดบทบาทให้ผมสามารถดำเนินการได้ชัดเจน” (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559) และสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารซึ่งให้ข้อมูลเพิ่มเติม

ผมจะเอาตัววิจัยเขาไปในงานระบบประกัน เพราะว่าตัวงานประกันหลัง ๆ จะมีการประเมินโดยตัวโครงการเอง ซึ่งเราสามารถเอาให้ตรงกับตัวชี้วัด เวลาเราต้องการข้อมูลอะไรก็เอามา และเวลาใครทำโครงการอะไร จะต้องเอาฝ่ายวิจัยไปดูด้วย และคนเจ้าของโครงการคนในฝ่ายจะรู้ Process และ ณ ตอนนั้นงานก็น่าจะได้ผล โดยฝ่ายวิจัยจะเข้าไปช่วยดูคำถามว่าที่คุณดำเนินการสามารถตอบตัวชี้วัดได้ และส่วนเนื้อหาจะเอาเจ้าของมาด้วยเพื่อให้เกิดความชัดเจน (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

ทั้งนี้ครูได้ให้ความคิดเห็นและการดำเนินงานเพิ่มเติมว่า “เราก็อ่าน...ปรึกษา...ปรึกษาใคร ซึ่งในเรื่องของการวิจัยเราไม่ค่อยได้ปรึกษาแต่จะไปทำการอ่าน thesis เอาที่ตามห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่จะไปทางจุฬาฯ และประสานมิตร ส่วนใหญ่จะไป 2 แหล่งนี้ แต่ว่าถ้าทำด้วยกันในกลุ่มสาระ ก่อนหน้าที่ก็มีการทำวิจัยด้วยกันในเรื่องของห้องเรียนกลับทาง ก็เลยคิดว่าเออ...เรื่องนี้ น่าสนใจนะ โดยชวนกันมาช่วยกันทำ 4-5 คน” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559) สอดคล้องกับครูให้ข้อมูลเพิ่มเติม

ในหมวดคณิตศาสตร์ ซึ่งเราก็มายกย่องกันว่ามันน่าสนใจ และยังไงเราก็จะต้องทำวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่แล้ว ประเด็นโดยมีการทำสื่อ ซึ่งเดิมที่เรามีการทำสื่ออยู่แล้วและเมื่อนำไปใช้กับนักเรียนแล้วนักเรียนไม่ค่อยเข้าใจ จริง ๆ แล้วเรื่องนี้สื่อจริง ๆ มันควรจะเป็นสื่อของจริงที่ต้องแสดงให้เห็นเด็กดู ซึ่งการทำสื่อแบบเดิมมันซ้ำ เราก็เลยพัฒนาเป็นสื่อคอมพิวเตอร์เอาไว้และพอเราทำเป็นรูปแบบคอมพิวเตอร์เอา ก็มีโครงการห้องเรียนกลับทางเข้ามา ก็เลยตกลงร่วมกันว่าเราน่าจะเอาตัวนี้มาใช้ และให้เด็กนำสื่อตัวนี้ไปศึกษาที่บ้าน และค่อยมาสรุปกัน ก็เลยถามเพื่อน ๆ ซึ่งทุกคนมีสื่อของกันและกัน เลยตัดสินใจทำกัน (ครูคนที่ 8, 25 กุมภาพันธ์ 2559)

2.5.2 การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน เป็นส่วนสำคัญในการทำปฏิบัติงานในปัจจุบัน ทั้งในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน เพราะภาระงานในปัจจุบันมีปริมาณงานมาก และในภาพรวมของ

โรงเรียนรูปแบบ การทำงานเป็นทีม ส่งผลให้การทําวิจัยในชั้นเรียนมีความแตกต่างกันที่ขนาดงาน ซึ่งถ้าเป็นการทำงานเป็นทีมก็จะทำให้งานมีขนาดใหญ่ โดยส่วนใหญ่จะมีตั้งคณะทำงานเป็นทีมวิจัยหลักในการดำเนินการ และจะมีครูประจำชั้นเรียนเป็นผู้ช่วยในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการทําวิจัยในชั้นเรียนระดับโรงเรียน ตั้งแต่การกำหนดประเด็นปัญหา การวางแผนและออกแบบการวิจัยร่วมกัน การมอบหมายงาน ทั้งนี้ครูสามารถนำผลจากการทําวิจัยในชั้นเรียนไปปรับใช้กับห้องเรียนหรือนักเรียนที่มีปัญหาของตนเองต่อไปได้ ซึ่งครูได้กล่าวไว้ “ ทางทีมวิจัยถามผู้บริหารว่า โอเคไหม ถ้าทําวิจัยแบบนี้ก็มันก็ถ้าทำดีก็ทำเป็นต่อเนื่องเก็บไว้โรงเรียน แต่ถามว่าใช้งานไหม โดยครูประจำชั้นก็เอาข้อมูลจากส่วนนี้ไปพัฒนาแต่ละห้องก็เอาไปใช้โดยในแต่ละห้อง” (ครูคนที่ 2, 24 ธันวาคม 2558) และครูให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

แบบไหนดีกว่ากัน อืม... มันก็ดีกว่าคนละอย่างครับ คือ ถ้าทำเป็นทีมวิจัยจะส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ใหญ่และจะต้องใช้จำนวนคนในการเก็บข้อมูลเยอะและคีย์ข้อมูล มัน มัน น่าจะเป็นการต่างกันที่ขนาดงานมากกว่าซึ่งต่างกันที่ขนาดงานใหญ่ถ้าเป็นทีมขนาดงานจะใหญ่มากกว่า แต่ถ้าวิจัยในชั้นเรียนคนเดียวขนาดงานจะเล็ก ต่างกันที่ขนาดงานมาก...

... กระบวนการส่วนใหญ่มีคณะทำงาน คณะทำงานจะเป็นตัวหลักในการดำเนินการ และจะมีครูเป็นผู้ช่วยในการเก็บข้อมูล ในการคีย์ข้อมูล และคณะกรรมการจะให้ข้อมูลที่ได้จะมาแปลผล และสรุปผลอีกที แต่ว่าคือใช้ครูเป็นตัวช่วยในการได้มาซึ่งข้อมูล โดยจะต้องไปทำความเข้าใจกับนักเรียนเกี่ยวกับข้อมูล (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558)

ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้รูปแบบการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนระดับโรงเรียนโดยผ่านการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วยเพื่อนสนิท จากครูในกลุ่มสาระเดียวกัน ต่างกลุ่มสาระกัน โดยมอบหมายอำนาจการตัดสินใจ การออกแบบและการดำเนินงานกับทีมวิจัยในการดำเนินการ ตลอดจนการร่วมงานกับทางผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำวิจัยในชั้นเรียนระดับโรงเรียน เพื่อให้ทีมงานมีความเข้มแข็งมากขึ้นและสามารถดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนระดับโรงเรียนได้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพผู้บริหารได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ “ มีการพูดคุยกันเป็นทีม หรือ เพื่อนสนิท เพราะว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ตอนที่เขาเรียนป.โท ป.เอก เขาก็มีอาจารย์ที่เขาสนิท พอเวลาเขาทำวิจัยเขาก็มีการติดต่อกันเอง เป็นเพื่อนด้วยกันก็มี” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559) และสอดคล้องกับผู้บริหารอีกท่านที่ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า

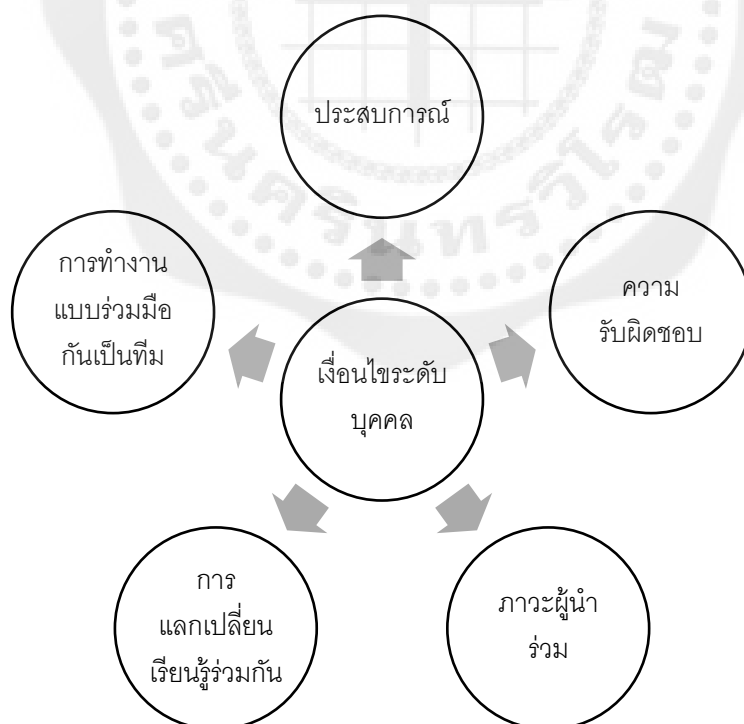
การดำเนินงานของทีมวิจัยโดยได้เข้าร่วมทีมกันในการทำวิจัย โดยได้มีการชี้แจงกับคุณครูและทีมวิจัย ซึ่งประกอบด้วยในการดำเนินการทำงาน โดยได้ทีมจากจุฬาลงกรณ์เข้ามาช่วยในการทำวิจัย...เราใช้ระบบการสร้างและชี้แนะในการทำวิจัยโดยให้ทีม โดยกำหนดทีมวิจัยเป็นทีมหลัก และก็มีการทำงานวิจัยให้ครูแต่ละกลุ่มสาระทำ โดยในการจัดเก็บข้อมูลจะให้ครูประจำในแต่ละชั้นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยกัน 2 คนในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มนักเรียน โดยมีช่องทางการสื่อสารให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากที่ได้มาส่งให้กับทีมในการทำการวิเคราะห์ โดยการสร้างทีมงานขึ้น โดยมีการจัดประชุมรวมกันในทุก ๆ วันศุกร์ และหลังจากนั้นก็จะเป็นการประชุม

เนื่องจากทุกคนมีความเข้าใจเรียบร้อย (ผู้บริหารคนที่ 2, 25 ธันวาคม 2558)

รวมถึงครูได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้บริหารว่า “ก็ทีมในกลุ่มสาระนี้แหละ เพราะเป็นเพื่อนกัน เพราะเป็นคนในศาสตร์เดียวกัน แต่ถ้าจะมีการปรึกษาก็คือมาปรึกษาได้ที่ฝ่ายวิจัยของโรงเรียน และถ้ามีปัญหาอะไรก็จะถามน้อง ๆ โดยเฉพาะอาจารย์ในกลุ่มวิจัย” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

นอกจากนี้ยังมีทีมคณะทำงานในการกำกับ ติดตาม และคอยช่วยเหลือในการดำเนินงานการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู และระดับโรงเรียน ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีประสบการณ์ในโรงเรียนเป็นทีมคอยตรวจสอบ และเสนอแนะในเนื้อหา กลุ่มสาระนั้น ๆ และด้านกระบวนการวิจัย โดยมีทีมวิจัยของโรงเรียนจะดูแลกระบวนการในการทำวิจัย ซึ่งผู้บริหารได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม

ทีมของผมเป็นข้าราชการคนเดียว น้อง ๆ ทั้ง 3 เป็นอัตราจ้างทั้งหมด แต่เราก็ใช้วิธีว่าเราก็ให้กลุ่มสาระไหนที่ส่งมาช่วยกันตรวจกันในกลุ่มสาระ เช่น ภาษาไทยก็ให้อาจารย์กลุ่มครู คส.3 มาเป็นทีมคอยตรวจ แต่เราจะดูแลกระบวนการ เราไม่ได้ดูเนื้อหา ไม่สามารถลงเนื้อหาได้ เช่น ครูวิทย์ จะมีการดูเนื้อหาทำมาเป็น Staff ซึ่งถ้าให้เขาได้มีส่วนเกี่ยวข้องเขาก็จะรู้สึกว่าได้รับการให้การดูแล (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)



ภาพประกอบ 5 แสดงเงื่อนไขของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัย
ในชั้นเรียนระดับบุคคล

2. เงื่อนไขระดับโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) ขนาดของโรงเรียน 4) วัฒนธรรมองค์กร และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษารายละเอียดดังนี้

2.1 การนำองค์การ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูจะเกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับการนำองค์การของผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในชี้นำและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย กฎระเบียบ เมื่อกำหนดทิศทางองค์การที่ชัดเจนแล้ว ผู้บริหารต้องดำเนินการสื่อสารไปยังบุคลากรเพื่อให้เกิดการยอมรับทิศทางขององค์การที่มีอยู่ และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และควรมีการสื่อสารแบบ 2 ทิศทาง ซึ่งเป็นการสื่อสารที่ผู้รับข้อมูลสามารถสื่อสารโต้ตอบกับผู้ส่งข้อมูลได้ในทันทีซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับข้อมูลมีโอกาสสอบถามข้อมูล แสดงความคิดเห็น ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสาร และเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีการรับรู้ เข้าใจและนำแนวทางนโยบายสู่การปฏิบัติได้จริง ควรมีการการกำกับติดตาม ทัวทั้งโครงสร้างและองค์กร ขับเคลื่อนผลักดันให้องค์การมีการดำเนินงานในงานวิชาการ การวิจัยในชั้นเรียน และให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญ รวมถึงผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เกิดการรับรู้ เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งมีรายละเอียดประเด็นย่อยดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนจะเกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ซึ่งจะต้องเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย การกำกับติดตาม และมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้เกิดการนำโรงเรียนและครูให้เห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานและการวิจัยในชั้นเรียนให้สามารถดำเนินงานได้ต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งครูได้กล่าวไว้ “... กระบวนการนี้ดำรงนี้ และยังทำอยู่ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนคนเก่าไปผู้อำนวยการโรงเรียนคนใหม่ แต่ยังมีนโยบายต่อเนื่อง” (ครูคนที่ 2, 24 ธันวาคม 2558) รวมถึงมีครูได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า “... เรือ... มันก็ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญมากน้อยแค่ไหนในเรื่องครูมีความพร้อมมากน้อยแค่ไหน ความรู้ ทักษะคติ เวลา มากน้อยแค่ไหน ซึ่งปัจจุบันนอกจากงานสอนแล้ว งานนอกเหนือการสอน เช่น งานสำนักงาน ซึ่ง ถ้าองค์กรประกอบเหล่านั้นไม่เอื้ออำนวย มันก็เท่ากับว่า ถ้าครูไม่เห็นความสำคัญ ก็เป็นการเพิ่มภาระมากกว่ากับเขามากกว่า” (ครูคนที่ 3, 24 ธันวาคม 2558) และ “... วิจัยชุดนี้ทำตั้งแต่ผู้บริหารยุคเก่า และผู้บริหารปัจจุบันก็ให้ความสำคัญสนใจว่าข้อมูลนี้สามารถใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ถ้าเพิ่มในส่วนการติดตาม การนำไปผลไปการพัฒนาให้มากขึ้นดีขึ้น ใช้ก็น่าจะดีกว่านี้” (ครูคนที่ 2, 24 ธันวาคม 2558) นอกจากนี้มีครูให้ความเห็นเพิ่มเติมเพื่อยืนยันว่า

ก็คิดว่าสำคัญนะผู้บริหาร เพราะว่าถ้าไม่สำคัญ ก็คงไม่แยกฝ่ายวิจัยออกเป็นหนึ่งฝ่ายซึ่งเพราะบางโรงเรียนเขาเอาฝ่ายวิจัยอยู่ในฝ่ายวิชาการ และเอาฝ่ายวิจัยมากเป็นเอกเทศเลย และผู้บริหารตัวหลักต้นสำคัญเลยแหละ ของฝ่ายวิจัยและผู้ที่ผู้บริหารฝ่ายวิจัยจะต้องมีความรู้ทางการวิจัย และต้องผลักดันครูได้ และแนะนำครูได้ (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

รวมถึงภาวะผู้นำที่ดียอมพัฒนาให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ในรูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งครูได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า “เกิดจากการที่ผู้บริหารให้แนวคิดขึ้น เพื่อให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลขึ้นมาเอามาเป็นฐานในการทำวิจัยในชั้นเรียน และคุณครูก็มีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนทั้งหัวข้อใหญ่ และมีหัวข้อย่อยก็มี...” (ครูคนที่ 4, 24 ธันวาคม 2558) และ “เกิดจากผู้บริหารในยุคนั้น ที่โฟกัสการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำวิจัย ต้องการสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการวิจัย ทำให้ครูได้มารวมกลุ่มกัน” (ครูคนที่ 5, 24 ธันวาคม 2558)

2.1.2 การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์

การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนไป แต่นโยบายวิสัยทัศน์มีระบุไว้ชัดเจน ในขั้นตอนการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ของโรงเรียน แผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนในการปฏิบัติงาน รวมถึงแผนในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนานักเรียนและการปรับปรุงพัฒนาของโรงเรียนร่วมกัน รวมถึงโรงเรียนดำเนินการสื่อสารนโยบาย วิสัยทัศน์ไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการยอมรับทิศทางขององค์กร และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุผลตามทิศทางที่กำหนด และนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยครูได้อธิบายไว้ “อนาคตต่อไปจะใช้รูปแบบนี้อีกไหม ก็ขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัย 1) นโยบาย หรือ 2) คณะทำงาน อาจจะมีประเด็นอื่น หรือเรื่องอื่น อาจเปลี่ยนเรื่อง แต่ถ้านโยบายยังเหมือนเดิม คณะทำงานก็ทำหัวข้อเดิม สามารถเก็บได้ปีต่อปี” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558) และ “... กระบวนการนี้ดำรงนี้ และยังทำอยู่ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนคนเก่าไป ผู้อำนวยการโรงเรียนคนใหม่ แต่ยังมีนโยบายต่อเนื่อง” (ครูคนที่ 2, 24 ธันวาคม 2558)

รวมถึงผู้บริหารได้อธิบายไว้ เพิ่มเติม “โรงเรียนจะต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อนครู ผู้บริหารและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง” (ผู้บริหารคนที่ 1, 25 ธันวาคม 2558)

นโยบายนี้มีมาตลอดแหละ แต่ถ้าถามว่าทำเต็มร้อยยังไม่เต็มร้อยหรอก แต่ก็ยังมีความรู้สึกว่ามันเหมือนอยู่ในใจของฉันทาจะต้องทำวิจัยให้โรงเรียน... จะทำวิจัยให้โรงเรียน... อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง มันอยู่ในอะไรละ แผนกลยุทธ์ก็มีการกำหนดไว้ว่าจะต้องมีการพัฒนางานแต่ละ 3 ปี โดยจะมีกลยุทธ์ออกมาว่าภายใน 3 ปีนี้เราจะทำอะไร 1 2 3 4 5 โดยในแผนกลยุทธ์ 3 ปีก็แยกออกมาเป็นแผนประจำปี คือต้องทำวิจัย โดยฝ่ายวิจัยพยายามให้ความรู้ พยายามดูแลเครื่องมือให้พยายามดู” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559)

2.1.3 การสื่อสารภายในองค์กร

การสื่อสารภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยโรงเรียนได้มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย การดำเนินงาน หรือนโยบายต่าง ๆ โรงเรียนจะต้องมีการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสื่อสาร ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการโดยสื่อสารแบบ 2 ทิศทาง ซึ่งเป็นการสื่อสารที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้เกี่ยวข้อง สามารถสื่อสารโต้ตอบกับผู้บริหารได้ในทันที ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องมีโอกาสสอบถามข้อสงสัย แสดงความคิดเห็น ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสารสำหรับการสื่อสารนั้น อาทิเช่น การแจกนโยบายตั้งแต่ระดับหน่วยงานจนถึงระดับบุคคล ออกเป็นหนังสือเวียนให้ลงนามรับทราบ ติดประกาศ นำขึ้นเว็บไซต์ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นช่องทางใด ผู้รับผิดชอบควรมั่นใจว่า การสื่อสารนั้นมีความทั่วถึง และทุกคนรับทราบ ทั้งนี้ซึ่งผู้บริหารได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม “...ที่นี้พอได้รับนโยบายจากผู้บริหารก็ส่งมาที่ฝ่ายวิจัย ฝ่ายวิจัยก็จะวางแผนว่าในแต่ละปีจะส่งเสริมครูให้ทำวิจัยในด้านไหน...ซึ่งฝ่ายวิจัยจะคอยดูแลและส่งเสริมการวิจัย และฝึกประสบการณ์เด็กฝึกสอน และการประเมินครูผู้ช่วยร่วมกับฝ่ายบุคคลของโรงเรียน...” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559)

ทั้งนี้ถ้าหากนโยบายมีการปรับเปลี่ยน หรือไม่ได้ระบุไว้อย่างชัดเจน ขาดการสื่อสารก็จะทำให้การดำเนินกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงความพร้อม ความรู้ ทักษะ เวลาทำให้ครูไม่ใส่ใจและให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน แต่ทำแค่เพียงเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งทำให้งานวิจัยในชั้นเรียนและคุณภาพการศึกษาไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ซึ่งครูได้ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติม “น่าจะ เป็นที่นโยบายของตัวผู้บริหาร แต่หลัง ๆ ก็ไม่มีนโยบาย ทำเพื่อรับรองคุณภาพการศึกษา เพราะว่ามันมีมาตรฐานในการรับรองคุณภาพเพื่อให้มีหลักฐาน ก็คือ ทำ แต่ถามว่าครูที่ไม่มีส่วนในกลุ่ม ก็จะไม่สนใจ หรือ active หรือมาใช้ข้อมูลจากงานวิจัยนี้ ครู ต่างกันต่างคนก็จะเก็บเป็นส่วนตัวมากกว่า” (ครูคนที่ 5, 24 ธันวาคม 2558) และครูได้กล่าวเพิ่มว่า “เงื่อนไข เหมอ มันก็ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญมากน้อยแค่ไหน ในเรื่องครูมีความพร้อมมากน้อยแค่ไหน ความรู้ ทักษะ เวลา มากน้อยแค่ไหน” (ครูคนที่ 3, 24 ธันวาคม 2558)

2.1.4 โครงสร้างและองค์การ

เนื่องจากโครงสร้างและองค์การเป็นที่รวมของคนซึ่งร่วมทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยมีฝ่ายบริหารสูงสุดพิจารณากำหนดทิศทางขององค์การด้วยการระบุเป็นวัตถุประสงค์ จัดทำเป้าหมายที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การ ต้องมีแผนและระบบการทำงานซึ่งบ่งบอกถึงอำนาจหน้าที่ และขอบเขต ภารกิจความรับผิดชอบขององค์การ ซึ่งโครงสร้างและองค์การจึงเป็นระบบความสัมพันธ์ของงาน ความรับผิดชอบต่อการทำงาน โครงสร้างจึงบ่งบอกถึงรูปแบบซึ่งแสดงด้วยแผนภูมิองค์การและหน้าที่ซึ่งเป็นกิจกรรมขององค์การ จุดมุ่งหมายของการมีโครงสร้างองค์การก็เพื่อให้การสั่งการและการประสานงาน การมอบอำนาจ การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และข้อร้องเรียนต่าง ๆ ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กัน ค่อยสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์กันในโครงสร้างที่จะทำให้การทำงานของครู ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถทำงานและการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดการตัดสินใจและการนำไปปฏิบัติในวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ ทำให้สามารถดำเนินงานได้คล่องตัว และประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารได้ให้ความข้อคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ “ ที่นี้จะแบ่งโครงสร้างไม่เหมือนกับที่อื่น ซึ่งตามปกติโรงเรียนอื่นจะแบ่งโครงสร้างออกเป็น 4 ฝ่าย แต่ที่นี่จะแบ่งออกเป็น 6 ฝ่าย โดยจะมีรองก็ 4 ฝ่าย และจะมีฝ่ายที่แบ่งออกมาเพิ่มฝ่ายวิจัย กับ ฝ่ายแผน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน” (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

ทั้งนี้โครงสร้างและองค์การประเด็นที่เกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานขนาด และรูปแบบขององค์การ นอกจากจะกล่าวถึงคุณลักษณะเชิงปฏิบัติขององค์การ เช่น การแบ่งแยกตามลักษณะเฉพาะของงาน กฎและขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ ตลอดจนการให้เกิดการประสานงานกลไกต่าง ๆ ขององค์การ ยังรวมถึงการแบบแผนขององค์การ ซึ่งผู้บริหารได้ให้ความข้อคิดเห็นเพิ่มเติม “ ฝ่ายวิจัยมีความเป็นอิสระในการดำเนินการวิจัย แท้จริง ๆ แล้วน่าจะอยู่ฝ่ายวิชาการ แต่บางเรื่องไม่สมควรมอบเป็นอิสระ (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

2.1.5. กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งครู และผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ระเบียบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้นซึ่งผู้บริหารได้กล่าวไว้ “ จริง ๆ แล้ว มันเป็นหน้าที่ที่ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียน เพราะเป็น พรบ. การศึกษา ส่วนการส่งเสริมเราเป็นฝ่ายวิจัยขึ้น ซึ่งจะต้องส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559) และ “ ...บางโรงเรียนเขาสามารถทำได้ 100 % งานวิจัย เพราะถ้าไม่มีงานวิจัยก็จะเป็นการพิจารณาในการประเมิน ซึ่งบางทีคนในชุมชนครูมันไม่นำวิธีนี้แหละ เพราะคนมีความรับผิดชอบ และมีกฎหมายมาบังคับด้วย และ พรบ.การศึกษาเอก ก็

บอกว่าต้องทำ ซึ่งบอกว่าต้องทำ ตัวเราเองก็ไม่ต้องรับผิดชอบมาก” (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

รวมถึงเมื่อมีปัญหาในการจัดการเรียนสอน ครูก็มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนตามภาระหน้าที่ มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพของครู แต่ก็ปฏิบัติตามสภาพและบริบทของโรงเรียน ครูได้ให้ความเห็นเพิ่มเติม “ เดิมส่วนใหญ่เมื่อมีปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เราก็มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน แต่เหมือนตอนหลัง ๆ มีกฎหมายให้มีการทำวิจัย เป็นการบังคับให้ทำ แต่ก็ทำตามสภาพของเรา” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

2.1.6 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นเงื่อนไขสำคัญอีกกลุ่มหนึ่ง โดยผู้รับบริการที่แท้จริง คือ นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ผู้ปกครอง โดยเฉพาะผู้ปกครองถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่คอยสนับสนุน และเป็นผู้ให้ข้อมูลนักเรียนที่สำคัญ ซึ่งเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาของนักเรียนหรือบุตรหลานตรงตามความต้องการและเกิดความพึงพอใจได้ รวมถึงหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ที่เข้ามาช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้โรงเรียน เช่น มหาวิทยาลัย หน่วยงานเอกชน หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ซึ่งโรงเรียนสามารถนำองค์ความรู้และผลลัพธ์ที่ได้มาพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน และเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียน ครูได้ให้ข้อมูลดังกล่าวว่า “คือใช้ครับ นักเรียน ผู้ปกครอง ครูด้วย ซึ่งจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน ถ้าข้อมูลไม่ได้มาจากผู้ปกครอง หรือ ครู ข้อมูลก็จะไม่สมบูรณ์ ซึ่งมันก็จะให้มีเฉพาะข้อมูลของนักเรียนอย่างเดียว เราต้องการสอบถามหลาย ๆ ด้านเพื่อให้สอดคล้องกัน ซึ่งเป็นชุมชนทุกคนต้องมามีส่วนร่วมกัน” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558) และ “ส่วนใหญ่เป็นผู้ปกครอง โดยมีแบบฟอร์มรับทราบว่าเด็กเป็นคนดี ๆ มีและมีใบแจ้งว่าเด็กมีความถนัดด้านไหนแจ้งให้ผู้ปกครองทราบ และผู้ปกครองให้ความร่วมมือโดยเข้ามามีส่วนร่วมให้เด็กทำกิจกรรมมากขึ้น โดยให้เด็กทำกิจกรรมโดยผู้ปกครองส่งเสริม และเราแจกผลให้ผู้ปกครองในวันประชุมผู้ปกครองทราบ” (ครูคนที่ 2, 24 ธันวาคม 2558) ทั้งนี้ครูได้ให้ความเห็นเพิ่มเติม “หน่วยงานภายนอก เราก็เชิญเองมาเป็นที่ปรึกษา ส่วนใหญ่ที่มาช่วยก็เป็นอาจารย์จากทางมหาวิทยาลัยของศึกษาศาสตร์นั้นแหละ ก็ไปเชิญอาจารย์ว่า ปีนี้มีครูสนใจหัวข้อวิจัยประมาณ ก็เห็นว่าอาจารย์มีความเชี่ยวชาญก็เลยชวนอาจารย์มาช่วยทำเป็นที่ปรึกษาให้หน่อย โดยก็จะเป็นที่ปรึกษาจะเชิญอาจารย์มาเป็นบางครั้ง” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

ทั้งนี้ผู้บริหารได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า

นอกจากนี้โรงเรียนเราเคยดำเนินการเรื่องของการทำวิจัยและดำเนินการประเมินเรื่องของพลังงาน โดยดำเนินการตามแนวทางของการไฟฟ้า และเคยได้รับการผ่านกาประเมิน ซึ่งปีนี้จะครบรอบ 2 ปี ประเมินอีกครั้งโดยเราเคยได้ มา 2 ครั้งติดและถ้าได้ครั้งนี้อีก ก็จะไม่มีการประเมินแล้ว และ ได้รับรางวัลครั้งละ 100,000 บาท...

... หน่วยงานภายนอกนี้เข้ามาให้กับเรามากกว่า โดยใช้โรงเรียน โดยเขาได้ให้เกณฑ์ในการ ดำเนินงาน ...

... เราทำเองหมดเลย ก็เป็นกิจกรรมภายในหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้มีการลดการใช้ พลังงาน เขามองในแง่ว่าให้เด็กเกิดความตระหนักในการใช้พลังงาน โดยที่การบูรณาการลงใน หลักสูตรการเรียนการสอน เช่น การคิดค่าคาร์บอน ซึ่งเราก็นำเรื่องนี้ไปปรับปรุงแผนการเรียนรู้ แผนการสอน เช่น จากการที่เราเรียนปกติ เราก็นำเรื่องนี้ไปประยุกต์ เช่น ในวิชาคณิตศาสตร์ การ คิดคำนวณค่าคาร์บอน เราก็นำมาประยุกต์ใช้” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559)

รวมถึงการศึกษารายบุคคล (IS: Individual Study) ของนักเรียน เป็นรายวิชาหนึ่งที่ นักเรียน และครูร่วมกันในการค้นคว้า ศึกษา วิจัย เพื่อค้นหาคำตอบในสิ่งที่นักเรียนมีความสนใจ ซึ่ง ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอกถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญในการร่วมในการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่คอย สนับสนุนกระบวนการ และขั้นตอนในการศึกษาของนักเรียนได้ดี ซึ่งครูได้กล่าวไว้ เพิ่มเติม“ โดยเป็นพ่อ แม่เขาในการอธิบายทำ ทำ คือ เป็นวิทยากรจากข้างนอกคือไปค้นเองจากข้างนอกซึ่งเด็กจะมี ความสามารถมาก โดยพ่อแม่เขาจะพาไป เช่น เอาน่าไปตรวจที่สถานที่ต่าง ๆ ตามหน่วยงานภายนอก อันนี้ อันนี้ คือนักเรียนดำเนินการเองเลยนะ กว่าที่เขาจะได้ผล” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

2.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

โรงเรียนสามารถดำเนินการในการในการพัฒนางาน และเกิดเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งโรงเรียนจะต้องมีการเตรียมการในอนาคต ในการจัดทำแผนงาน ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน การจัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการดำเนินงานจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ศึกษาบริบท และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประเมินตนเอง และประเมินความพร้อมในการดำเนินงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน กำหนดแนวทางในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา และงานวิจัยในชั้นเรียน กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดผลสำเร็จในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการวิจัยในชั้นเรียน และแผนการบริหารงบประมาณ ทั้งงบประมาณแผ่นดิน และเงินนอกงบประมาณ เพื่อดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนในการดำเนินงานการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน ของครู และบุคลากร ทางการศึกษาในการอบรม เชิญวิทยากร วัสดุ อุปกรณ์ สรรวหาความต้องการวิจัยในชั้นเรียน และ แผนการติดตาม/ประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย โดยมีประเด็นย่อยดังนี้

2.2.1 การวางแผนงาน

โรงเรียนได้รับนโยบายจากผู้บริหาร และได้มีการกำหนดทิศทางโดยการดำเนินงานมีขั้นตอนในการจัดแผนงาน โดยการจัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการดำเนินงานจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ศึกษาบริบท และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประเมินตนเอง และประเมินความพร้อมในการดำเนินงาน กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมถึงการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผู้บริหารได้กล่าวไว้ “โดยเมื่อได้รับนโยบายฝ่ายวิจัยก็จะวางแผนว่าในแต่ละปีจะส่งเสริมครูให้ทำวิจัยในด้านไหน โดยจะต้องมีการประชุมกับผู้บริหารว่าในปีนั้น ๆ จะมีการทำวิจัยแบบไหน หลังจากนั้นก็สู่การวางแผน...” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559) และ

ขั้นตอนในการจัดทำแผนงาน ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน การจัดตั้งคณะกรรมการ รับผิดชอบ การศึกษา สภาพ ปัญหา และความต้องการในการดำเนินงานจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ศึกษา บริบท และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประเมินตนเอง และประเมินความพร้อมในการ ดำเนินงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน กำหนดแนวทาง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และงานวิจัยในชั้นเรียน กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัด จัดทำ แผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนการบริหารงบประมาณ (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

2.2.2 งบประมาณ

งบประมาณจะต้องมีการจัดสรรตามแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนเมื่อได้รับนโยบาย ก็มีการวางแผน ดำเนินงานตามแผน โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนซึ่งจะต้องมีการกำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงานประจำปี ผู้บริหารได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติม “... งบประมาณที่ได้จัดสรรมาจากงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งไม่ว่าหน่วยงานไหนก็ขอได้ และงบประมาณของโรงเรียนซึ่งได้หักเอาไว้ สำหรับใช้ในการทำวิจัย และส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ซึ่งทำให้ทุกกลุ่มสาระ พยายามดึงงบประมาณมาเพื่อจะได้ใช้ในการพัฒนาการทำวิจัย...” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559) และ “...แต่จริง ๆ ก็ไม่ได้ใช้งบประมาณอะไรมากมาย แต่อาจจะเป็นการมอบหมายให้กลุ่ม โรงเรียนโดยให้งบของศูนย์โดยศูนย์จะเป็นผู้บริหารจัดการ โดยศูนย์จะทำกิจกรรม และการวิจัยเราก็ มีงบประมาณส่งเสริมสนับสนุนให้ ซึ่งทางโรงเรียนจะมีการตั้งงบประมาณไว้ให้และกำหนดไว้ใน แผนการปฏิบัติงานประจำปี ใครเสนอเข้ามาเสนอเข้ามาก็จัดงบประมาณให้เหมือนกัน” (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

ทั้งนี้โรงเรียนได้มีการสนับสนุนในการดำเนินงานการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน ของครู และบุคลากรทางการศึกษาในการอบรม เชิญวิทยากร วัสดุ อุปกรณ์ สำนวญความ ต้องการวิจัยในชั้นเรียน และแผนการติดตาม/ประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายผู้บริหารได้ กล่าวไว้ “... โดยเราจะตั้งงบประมาณมาเพื่อส่งเสริมให้มีการทำวิจัย ร่วมกับงบประมาณพัฒนา บุคลากร เช่น การอบรม เชิญวิทยากร ส่งเสริมในเรื่องของการจัดประชุม ส่งเสริมในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ หรือสำรวจหาความต้องการงานวิจัย ว่าต้องการจะศึกษางานวิจัยประเภทไหนในเรื่อง นวัตกรรม และหาผู้เชี่ยวชาญของนวัตกรรมมา...” (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

2.3 ขนาดของโรงเรียน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งโครงสร้าง บริบท สภาพและขนาดโรงเรียน ซึ่งได้มีการแบ่งขนาดของโรงเรียนที่มีนักเรียนกำลังศึกษาอยู่ตาม เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 4 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500 – 1,499 คน) โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499 คน) และขนาด ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) ที่จะส่งผลให้การทำงานและปฏิบัติงานใน โรงเรียนมีประสิทธิภาพ และครูได้กล่าวว่า “ การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนหรือวิจัยระดับโรงเรียน มันจะประสบผลสำเร็จได้ก็ขึ้นอยู่กับบริบท ขนาด และสภาพของโรงเรียน ” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559) และผู้บริหารได้กล่าวเพิ่มว่า

... บริบทมันเปลี่ยน เช่น อย่างที่นี้เคยรับเด็กที่สอบเข้ามา 100 % แต่ต้องเปลี่ยนมารับเด็กในเขต พื้นที่ 50 % ผมว่าบริบท ขนาดมันเปลี่ยน ในมุมมองบางคนมองว่าครูรุ่นใหม่ ไม่เก่ง แต่จริง ๆ บริบทเปลี่ยน เมื่อเรารับเด็กพื้นที่ ต่อให้ครูเก่งอย่างไร ผลสัมฤทธิ์ก็ยังไม่ขึ้น เขาต้องคิดแบบ มุมมองนักวิจัย ว่าเมื่อตัวป้อนมันเปลี่ยน ตัว Process เหมือนเดิม ตัว Product มันก็ต้องเปลี่ยน อยู่แล้ว ดังนั้นจริง ๆ แล้วจุดเน้นที่เราต้องทำวิจัย เมื่อตัวป้อนเปลี่ยนเราจะปรับเปลี่ยนวิธีอย่างไร เพื่อให้ Product ดีขึ้น... (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

2.4 วัฒนธรรมองค์กร

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนจะเกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่ กับวัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนการประพฤติ ปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงเรียน และเป็นแนวทางการปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียนกันมา เป็นเวลานาน พอสมควร และได้ถ่ายทอดสู่สมาชิกรุ่นใหม่ กลายเป็นสิ่งที่หลอมรวมพฤติกรรมของ บุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะภายในกลุ่มสาระวิชา ซึ่งมีความแตกต่างกัน รายบุคคล และความเป็น องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น อายุ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และพฤติกรรม กลุ่ม ตลอดจนในระดับบุคคลที่แสดงออกถึงพฤติกรรม และนิสัยรายบุคคล ย่อมส่งผลให้มีการทำงาน วิจัยในชั้นเรียนที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งครูได้กล่าวไว้ “ มันก็เป็นธรรมดาในกรณีที่ม้องค์กรใหญ่ และมัน

ก็เป็นองค์กรที่เก่าแก่ หลายเรื่องก็ Ego นิดหนึ่ง การเก็บข้อมูล เช่น ถ้าวิจัยก็จะให้วิจัยตรง ๆ บางที่ ego สูงก็ทำยาก เคยทำมาแบบนี้ถ้ามันไม่ดีจริง มันคงอยู่ไม่ได้มานานแบบนี้ ทั้ง ๆ ที่บางครั้งบริบทมันเปลี่ยน” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559) และ “จริง ๆ แล้วยุคนี้ เขาเริ่มคิดได้เองแล้ว แต่ตอนที่พี่มาทำงานที่นี่ใหม่ ๆ อาจจะต้องมีการกระตุ้นอยู่ ตอนนี้เหมือนแบบว่า แคเราประกาศว่า ปีนี้จะต้องมีการส่งหัวข้อวิจัยเมื่อไร ก็เริ่มมีมาส่งแล้ว ซึ่งผิดกลับเมื่อก่อนจะต้องไปกระตุ้นทางหัวหน้ากลุ่มสาระ แต่ปัจจุบันนี้แค่ติดประกาศไว้ก็มาแล้ว” (ครูคนที่ 5, 24 ธันวาคม 2558) นอกจากนี้ผู้บริหารได้กล่าวให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

ดูผลงานวิจัยที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนะ ก็น่าจะเป็นกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นกลุ่มสาระที่มีการทดลอง วิจัยเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว แต่มีอีกกลุ่มสาระหนึ่งที่มาแรง คือ ดนตรี นาฏศิลป์ เริ่มมาสนใจมากขึ้น ... อาจจะเป็นได้ว่ามีกลุ่มน้องใหม่เพิ่มมากขึ้นเยอะ และมีวิชาเอกย่อยอีก 3 สาขาวิชา เนื้อหาสาระเป็นสิ่งที่ใหม่ ๆ น่าทำวิจัย และเขาเองก็มีอาจารย์จากทางศิลปศาสตร์ที่รู้จักค่อยเป็นที่ปรึกษาและกระตุ้น อืม แต่กลุ่มสาระที่ไม่ค่อยสนใจจะเป็นทางด้านภาษามากกว่าที่ไม่ค่อยทำ (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559)

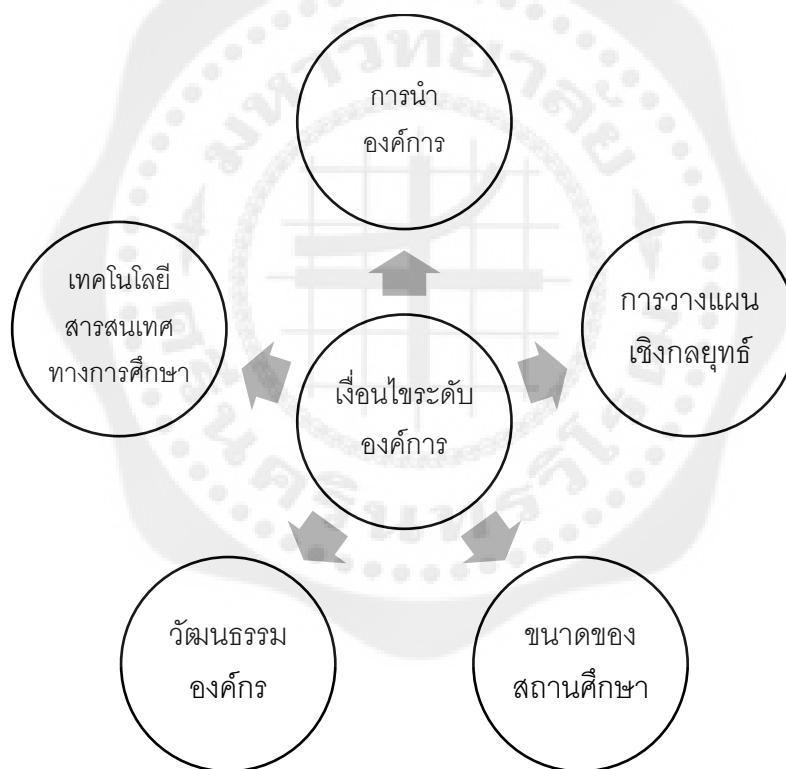
รวมถึงโรงเรียนพยายามสร้างให้หน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยมีการกระตุ้นกำกับเป็นระยะ และสร้างความภูมิใจในองค์กรเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผู้บริหารได้บอกเพิ่มเติม “ฝ่ายวิจัยของโรงเรียน ซึ่งทำหน้าที่หลักมีการประชาสัมพันธ์ต่อเนื่องทุกปี กระตุ้น กำกับเป็นระยะ ซึ่งไม่ได้รู้สึกต่อต้าน และเมื่อมีคนมาดูงานทำให้เรามีความภูมิใจทำให้ครูพยายามที่จะเปลี่ยนหัวข้อการทำวิจัยเพื่อได้มีเรื่องให้พูดใหม่ ๆ เมื่อมีคนมาดูงาน” (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

2.5 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญในการเพิ่มการศึกษา ค้นคว้า เพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีการสร้างฐานข้อมูลที่จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีความครอบคลุมสามารถรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้ มีความถูกต้อง มีระบบการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการจัดเก็บและภายหลังจากการจัดเก็บ และมีความทันสมัย สามารถปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้มีความทันสมัยพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งครูได้กล่าว “ก็ใช่ะ เป็นการสร้างคลังข้อมูลขึ้นมาและก็ทุกส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้เพื่อจะได้เป็นข้อมูลจากแหล่งเดียวกัน ซึ่ง ซึ่ง ซึ่ง ความ ความถูกต้องของข้อมูลที่ออกจากแหล่งเดียวกันช่วยให้เวลาที่สร้างนวัตกรรม หรืออะไรสักอย่างช่วยแก้ปัญหาให้กับเด็กที่ให้เด็กที่ให้ข้อมูล อาจจะเป็นในทิศทางเดียวกันได้” (ครูคนที่ 3, 24 ธันวาคม 2558)

ทั้งนี้ฐานข้อมูล แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษาคุคลากรในโรงเรียนสามารถเข้าถึง ค้นหาข้อมูลที่จำเป็นหรือความรู้ที่รู้ที่เกี่ยวข้องได้ง่าย รวดเร็ว และทั้งถึงมาก เช่น แหล่ง

เรียนรู้ ทั้งที่เป็นตัวอย่างรูปเล่มวิจัย ตัวอย่างออนไลน์ผ่านทางช่องทาง Internet ตลอดจนแหล่งสืบค้นในการศึกษา และการอบรมพัฒนาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (e-learning) ผู้บริหารได้กล่าวไว้ “จริง ๆ แล้วผมก็ของบไว้จะสั่งตู้เก็บไว้แยกเป็นหมวดหมู่ แต่ว่าตอนหลังอัตราการยืม ทำให้มีการเข้าใช้น้อยลง แต่จะอาศัยใช้ download เอกสาร Fulltext ผ่าน Internet และสำหรับผลงานของครูเอง เราให้เก็บไว้ที่หมวด และจะทำเป็น Copy ” (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559) และ “แหล่งสืบค้นหาในการศึกษา ตอนนี้ก็มีตัวอย่าง เช่น เอาตัวอย่างวิทยานิพนธ์จากทางมหาวิทยาลัย copy มาจากประสาณมิตรนั้นแหละ แต่รุ่นเก่ามากแล้ว บางทีใน website ก็มีแนะนำให้ดูบ้าง” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559) รวมถึง “การอบรมออนไลน์ โดยการศึกษาเข้าใจว่าก็ต้องมีการทำวิจัยในห้องเรียนเหมือนกัน โดยให้เราเป็นกลุ่มตัวอย่างและก็ส่งข้อมูลทางคอมพิวเตอร์พิจารณา โดยส่งข้อมูลให้กับเขาไปและเราเองก็พอมีความรู้ก็เลยเอามาทำต่อ” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559)



ภาพประกอบ 6 แสดงเงื่อนไขของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัย
ในชั้นเรียนระดับโรงเรียน

2.3.2 กระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

จากเงื่อนไขในการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนประกอบด้วย

1) เงื่อนไขระดับบุคคล ได้แก่ 1.1) ประสบการณ์ 1.2) ความรับผิดชอบ 1.3) ภาวะผู้นำร่วม 1.4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 1.5) การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม 2) เงื่อนไขระดับองค์กร ได้แก่ 2.1) การนำองค์กร 2.2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2.3) ขนาดของโรงเรียน 2.4) วัฒนธรรมองค์กร และ 2.5) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ ส่งผลให้เกิดกระบวนการเกิดกลายเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน และในมุมมองของผู้อยู่ในเหตุการณ์ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การให้สิ่งจูงใจ รายละเอียดเป็น ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน

เป็นขั้นตอนแรกในการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งการดำเนินงานในแต่ละปีการศึกษาได้มาจากการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการก่อน ทั้งที่เป็นแบบสอบถาม และการสอบถามโดยตรงจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน เพื่อค้นหา ปัญหาที่ครูมีความต้องการหรือมีปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายและความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน ครูได้กล่าวไว้ “ กระบวนการเกิดครูหนึ่งคิดว่าเป็นกระบวนการทำ อย่างไรน่าจะมีการสอบถามก่อนเกี่ยวกับว่าเพื่อนครูมีปัญหาเหมือนเราไหม หรือความต้องการ สนใจเหมือนเราไหม” และ “ เริ่มจากการกำหนดปัญหา ต่าง ๆ ขึ้นมา มีการจัดเก็บข้อมูลรวบรวม และมีการประมวลผล และสรุปผล ก็คือในภาพรวมของโรงเรียน ในรายชั้น และรายห้อง” (ครูคนที่ 4, 24 ธันวาคม 2558) รวมถึง “ ลืมบอกไปว่าเวลาการทำงานในแต่ละปีการศึกษา มีการส่ง แบบสอบถามเพื่อสอบถามว่ามีความต้องการอะไรบ้างไหม ซึ่งในแต่ละปีไม่มีนะ ไม่มีการ Anti เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยเฉพาะครูรุ่นใหม่มันเหมือนกับฝึกสอนมา มันเรียนรู้มา มันทำได้ อยู่แล้ว” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

ต่อไปก็มีการกำหนดปัญหา และเป้าหมายที่สนใจเสนอต่อผู้บริหารและจัดตั้งคณะทำงาน เพื่อร่วมกันวางแผนในการดำเนินงานและมีการมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจน และดำเนินการชี้แจงแนวทาง ในการดำเนินให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามแผน เพื่อสร้างความเข้าใจและประสานความ ร่วมมือ เป็นขั้นตอนที่กระทำต่อเนื่องจากขั้นตอนการกำหนดปัญหา รวมถึงการกำหนดเป็นโครงการวิจัย ซึ่งได้มีการประชุมวางแผนในภาพรวม ตลอดจนการกำหนดภูมิหลัง วัตถุประสงค์ การสร้างเครื่องมือ ร่วมกัน เป็นต้น จนเสร็จกระบวนการงานวิจัย ครูได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติม “กระบวนการทำวิจัยเหมือนเราเอา แบบฟอร์มจากกรมสุขภาพจิต ผู้บริหารมาเน้นวิจัยด้านนี้ ก็เลือกหัวหน้าคณะทำงานวิจัย โดยให้แต่ละ ฝ่ายกระจาย มอบหมายงาน โดยกลุ่มแนะแนวทำแบบสอบถาม และให้คณะครูทำแบบสอบถาม และพวก พี่ก็รวบรวมข้อมูล และรวมภาพรวมแต่ละห้อง และส่งไปให้แต่ละห้อง กับ ทีมวิจัยทราบให้ข้อมูลกับทีม ทราบ โดยทำมาตลอด” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558) และ “ ก็คือทีมที่ทำวิจัยก็จะวางแผนก่อน และ จะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบพอถึงเวลา และในช่วงที่ทำวิจัยชุดนี้จะมีการจัดเวลาในการทำวิจัยชุดนี้ เป็น

ช่วงเวลาให้ชัดเจนในตารางเวลา การทำ ช่วงนี้ ถึงช่วงนี้คือการประชุม การเก็บข้อมูล การทำวิจัย ” (ครูคนที่ 3, 24 ธันวาคม 2558) รวมถึง ครูได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม

การวิจัยที่เป็นโครงการ ก็คือตอนแรกฝ่ายวิจัยกำหนดหัวข้อมา เราก็เริ่มมีการประชุมตั้งแต่แบบขอเสนอของโครงการวิจัย โดยมีการประชุมหรือปรึกษากัน โดยมีการประชุมในภาพรวมก่อนว่าโดยงานวิจัยจะมีการดำเนินงานในส่วนใดบ้าง และก็เริ่มมีการเขียนอันนี้ โดยเริ่มแรกจะให้มีการประชุมมีการเขียนภูมิหลัง วัตถุประสงค์ เสร็จแล้วก็ให้การบ้านเขาไป และจะเป็นแบบนี้จนครบจนถึง สามบท และได้เครื่องมือเสร็จแล้ว จนถึงขั้นตอนการหาผู้เชี่ยวชาญ ตัวที่เป็นทีมวิจัยและนิเทศก็จะเป็นทีมที่คอยอำนวยความสะดวกให้ เวลาประชุมก็จะช่วยแก้ไขไป ติดตาม กำกับ (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

นอกจากนี้การวางแผนได้มีการกำหนดเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดให้มีการเขียนตัวชี้วัดรายบุคคล การเขียนแผนการปฏิบัติงาน และการวางแผนพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการกำหนดงานวิจัยในชั้นเรียนเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ผู้บริหารได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม “ ตอนนี้ผมลงไปใช้ได้กับกลุ่มครูผู้ช่วยในกลุ่มครูผู้ช่วยที่จะเข้ารับการประเมิน และผมเองของตังเกดนี้ไว้ 2 ข้อ โดยจะต้องมีแผนและมีการวิจัย โดยเริ่มเป็นระบบนิดหนึ่งคือครั้งแรกประเมินเอาหัวข้อและอีกสามเดือนก็ดูความก้าวหน้า ซึ่งผมต้องการดูที่ Process ไม่ต้องการดูที่ Product” (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559) และ “ ตอนนี้เข้าไปเกี่ยวข้องกับนิดหนึ่ง เพราะฝ่ายบุคคลให้ช่วยมันมีหลายหัวข้อในการประเมิน และหัวข้อหนึ่งคืองานวิจัย และเหตุผลที่ต้องการดูแผนด้วย จริง ๆ ไม่ใช่หน้าที่เราแต่ถ้าเราเห็นแผนเราก็สามารถแนะเรื่องการวิจัยได้ เพราะตัวแผนเอง เราก็จะเป็นกระบวนการ” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559)

2. การลงมือปฏิบัติ

เป็นขั้นตอนหลังจากที่มีการวางแผนการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งดำเนินการตามการวางแผนการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสะท้อนผลย้อนกลับ รายละเอียดดังนี้

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากที่มีการวางแผน การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนหนึ่งในการดำเนินงาน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญหลังจากได้มีการวางแผน ออกแบบเครื่องมือในการจัดเก็บในโรงเรียนมีด้วยกัน 2 รูปแบบ คือการวิจัยในชั้นเรียนระดับบุคคล และการวิจัยในชั้นเรียนระดับโรงเรียนทำให้ปริมาณงานวิจัยในชั้นเรียนมีขนาดใหญ่ และจำนวนงานวิจัยในชั้นเรียนสามารถใช้ได้ทั้งในระดับบุคคล และระดับโรงเรียนซึ่งจะต้องใช้จำนวนครู และบุคลากรทางการศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังที่ครูกล่าวไว้ “ จะมีครูเป็นผู้ช่วยในการเก็บข้อมูล ในการคุยข้อมูล และคณะกรรมการจะให้ข้อมูลที่ไต่จะมาแปลผล และสรุปผลอีกที” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558) และ “ ก็นั่นในวิจัยในส่วนนี้ เขาไปมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นในการเก็บข้อมูลจากนักเรียน” (ครูคนที่ 3, ธันวาคม 2558) รวมถึงมีครูได้ให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า “ใช้ครับ เก็บข้อมูล

ร่วมกัน โดยห้องใครห้องมัน สมมติว่า คณะกรรมการ เอาเครื่องมือมาก็ให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำความเข้าใจกับครู และเก็บกับนักเรียนอีกทีหนึ่ง โดยครูต้องทำอย่างไรนักเรียนทำอย่างไร และเก็บข้อมูลผู้ปกครองทำอย่างไร เอาข้อมูลมา โดยเอาข้อมูลมารวมกันที่คณะกรรมการ ในการวิเคราะห์ภาพรวม” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558)

สำหรับการวิจัยในชั้นเรียนระดับโรงเรียน จะเป็นงานวิจัยในชั้นเรียนที่มีขนาดใหญ่แตกต่างจากงานวิจัยในชั้นเรียนระดับบุคคล ซึ่งจะต้องมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการวิจัย และต้องใช้จำนวนครู และบุคลากรทางการศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายคน เนื่องจากมีปริมาณแหล่งข้อมูลมีจำนวนมาก และเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกัน โดยมีการมอบหมายให้ครูที่ปรึกษาประจำชั้นเรียนเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล และส่งข้อมูลมาแปลผล และสรุปผล ดังที่ครูกล่าวไว้ “ถ้าทำเป็นทีมวิจัยจะส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ใหญ่และจะต้องใช้จำนวนคนในการเก็บข้อมูลเยอะและคีย์ข้อมูล มัน มัน น่าจะเป็นการต่างกันที่ขนาดงานมากกว่าซึ่งต่างกันที่ขนาดงานใหญ่ถ้าเป็นทีมขนาดงานจะใหญ่มากกว่า แต่ถ้าวิจัยในชั้นเรียนคนเดียวขนาดงานจะเล็ก ต่างกันที่ขนาดงานมาก” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558)

ทั้งนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะเกิดปัญหามากในการวิจัยในชั้นเรียนระดับโรงเรียน เนื่องจากมีปริมาณแหล่งข้อมูลมาก จึงเกิดความยุ่งยากในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้เกิดการทำงานที่ล่าช้าเสียเวลา รวมถึงผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งคือนักเรียนไม่ตั้งใจในการทำแบบสอบถามในกรณีที่ข้อคำถามมีจำนวนที่เยอะ ทำให้ข้อมูลไม่ถูกต้องครบถ้วน และปัญหาที่เกิดจากครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนมีความไม่ถนัดในการเก็บรวบรวม หรือ ค้นหาข้อมูล ซึ่งทางโรงเรียนได้มอบหมายให้มีครูที่มีความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยในชั้นเรียน ค่อยช่วยเหลือ รวมถึงอุปสรรคระหว่างการเก็บรวบรวม เช่น ขั้นตอนของการทดลอง และระยะเวลาที่จำกัด เป็นต้น ซึ่งครูให้ข้อมูลเพิ่มเติม “ปัญหาในการเก็บข้อมูล ก็มีบ้าง แต่ถ้าสมมติว่าถ้าแบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นมีจำนวนเยอะเด็กจะไม่ค่อยอ่าน อ่านผ่าน ๆ และก็ ตึก ตึก ผ่าน อ่านผ่าน ๆ ไม่ตั้งใจในการอ่านและไม่คิดตาม”(ครูคนที่ 4, 24 ธันวาคม 2558) และ “ บางครั้งในการเก็บข้อมูลก็มีการท้อ เช่น มีอาจารย์ท่านหนึ่ง ค้นหา เก็บรวบรวมข้อมูลไม่ถนัด เราก็เลยตั้งเรียกว่าผู้ช่วยวิจัยให้เขา 1 คนเพื่อค้นหาข้อมูลที่หาไม่เจอ แต่อาจารย์จะเป็นผู้ตัดสินใจเองในข้อมูล” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559) และได้มีครูได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม

แยกกัน แต่เมื่อปี 55 โดยให้เอาวิจัยโรงเรียนมาเป็นวิจัยของห้องตัวเองแบ่งเป็นเรื่องเดียวกันว่าเด็กห้องเราชอบอะไร แต่เขายังให้ทำวิจัยในชั้นเรียนของเราเองอีก ถามว่าดีไหม วิจัย ในภาระของพี่อย่างน้อยเราทำของเราเองและแก้ไขของเราสะดวกกว่า สะดวกกว่า แต่ถ้ามาทำวิจัยของโรงเรียนตัวพี่เอง มันร่วมกันทั้งโรงเรียน ทุกห้องเรียน 72 ห้องเรียนทุก ม. อาจเกิดความยุ่งยากในการเก็บข้อมูล สมมติหน้าอาจารย์อาทิตย์หนึ่งมาส่ง แต่มันล่าช้า ต้องรอเป็นเดือนมันไม่ได้ข้อมูลทั้งหมด แต่ถามว่าดีไหม ก็ดี เพราะทำให้ทราบโรงเรียนเด็กโรงเรียนเราชอบด้านไหน แต่ว่าปีหนึ่งทำครั้งเดียว ปีการศึกษาหนึ่งทำครั้งเดียว (ครูคนที่ 2, 24 ธันวาคม 2558)

ปัญหาก็จะมีว่ามันเป็นทีมเดียวกันเวลาจะปิดเล่มมันจะต้องปิดพร้อมกัน และมันจะมีบางคนจะมีปัญหาว่า เช่น จะต้องมีการทดลองนักเรียนเทอม 1 แล้วมีปัญหาโน้นนี่นั่น ไม่สามารถทำการทดลองได้ ก็ต้องมีการเลื่อนไปเทอม 2 ที่นี้พอตรงนี้เลื่อน สมมติ มี 5 คน พอ 4 คนทดลองไปแล้ว คนที่ 5 ทดลองไม่ได้ต้องมีการทดลองเทอม 2 ซึ่งทั้ง 4 คนสามารถทดลองได้ เราและเพื่อนที่เหลือจะต้องมีการเตรียมความพร้อมอย่างไรบ้าง เช่น เราจะต้องมีการเตรียมเครื่องมือให้พร้อม เวลาถึงเวลาแล้วทำการทดลองพอได้ผลเราก็สามารถใส่ตารางได้เลย ซึ่งพอมันมีผลมาก็ใส่ได้เลย” (ครูคนที่ 8, 25 กุมภาพันธ์ 2559)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล การดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งขั้นตอนการดำเนินการของข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมก็ทำการวิเคราะห์ร่วมกัน มีการตรวจสอบหาคุณภาพของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ ซึ่งต้องเข้าใจมาตรฐานที่ใช้วัด เพื่อให้ข้อมูลเก็บรวบรวมได้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ชนิดของตัวแปร เพื่อวิเคราะห์แล้วนำเสนอ ซึ่งครูได้ให้ข้อมูล

ถ้าเป็นงานวิจัยในหมวดการงานฯ ต้องทำก็เลยเสนอว่า งานวิจัยโดยแนะนำว่าอาจารย์ควรวัดจากความคิดสร้างสรรค์ แทนการวัดผลสัมฤทธิ์ โดยการวัดกระบวนการในการคิดเชิงคุณภาพ และมีเขาก็ถามว่าเราจะวัดอย่างไรความคิดสร้างสรรค์ ก็เลยค้นหาจาก Thesis ว่ามีการวัดผลประเมินอย่างไร ว่าจะมี Scale การวัดอย่างไร โดยอาจจะใช้ข้อสอบวัดโดยให้ดูภาพ และมีคำถามและอาจารย์ก็ได้แนว และเขาก็ตอบว่าเขาไม่ต้องวัดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งอาจารย์ท่านนี้สนใจที่จะทำวิจัยในชั้นเรียน (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนผลที่ได้จะออกมาเป็นข้อมูลในรายภาพรวมของโรงเรียน และรายห้องเรียน ตลอดจนถึงระดับตัวบุคคล ซึ่งโรงเรียนนำข้อมูลไปพัฒนา และวางแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไปได้ และครูก็สามารถเอาข้อมูลจากภาพรวมไปพัฒนาเป็นงานวิจัยในชั้นเรียนส่วนบุคคล เพื่อแก้ไขปัญหาให้นักเรียนในความต้องการ ครูกล่าวไว้เพิ่มเติม “และก็สามารถเอาข้อมูลไปวิเคราะห์ในห้องและสามารถนำไปวิเคราะห์หลายห้องได้และตัวเองสามารถนำข้อมูลในห้องไปใช้เอง โดยห้องตัวเองก็สามารถนำไปวิเคราะห์ห้องตัวเองได้แต่ถ้าเป็นภาพรวมโรงเรียนก็เอาข้อมูลหลายห้องมารวมกัน และมาวิเคราะห์กันอีกที” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558) และ “อ... การทำวิจัยของโรงเรียน เราก็จะใช้เครื่องมือใช้เครื่องมือที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญ ครูประจำชั้นเป็นผู้จัดเก็บข้อมูล และมีทีมชุดๆ หนึ่งก็วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลที่ได้ และส่งข้อมูลกลับไปยังครูประจำชั้น เพื่อให้รู้ว่าเด็กในประจำชั้นมีความต้องการอะไร เพื่อช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มันสอดคล้องกับสภาพของเด็กให้มากที่สุด” (ครูคนที่ 3, 24 ธันวาคม 2558)

2.3 การสะท้อนผลย้อนกลับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนในกระบวนการสะท้อนผลย้อนกลับ ซึ่งในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยครูประจำชั้น ซึ่งจะประจำชั้นห้องละ 2 คน จึงทำให้มีคนช่วยตรวจสอบข้อมูล และจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้อง ตลอดจนนำผลที่ผิดพลาดจากการรายงานต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และทีมเพื่อทำการเก็บใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล ตลอดจนเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างเฉพาะเจาะจงเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในสิ่งที่ปฏิบัติหรือพฤติกรรมนั้น ๆ ของผู้เรียน รวมถึงการให้ข้อมูลเพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมให้ถูกต้องเหมาะสม ครูได้กล่าวไว้ “อาจจะ recheck หลาย ๆ ครั้งเคยนำปัญหาตัวนี้ไปให้เพื่อน บัดดี หรือผู้ใหญ่ทราบ” (ครูคนที่ 4, 24 ธันวาคม 2558) และ “ถ้าเป็นชั้นเรียนที่ตัวเองดูแล ก็จะพยายามให้ระยะเวลาที่นานหน่อย พยายามให้ตัวบุคคลหรือเด็กคนนั้นที่เขาไม่ชอบอ่านพวกแบบสอบถามให้อ่านเพิ่ม และจ้เป็นรายคนในส่วนที่คนอื่น ก็ส่งกลับข้อมูลไปแก้ ช่วยกันแก้ ก็บางคนเก็บหลายคน ก็ฝากคนที่สอนในระดับนี้เก็บข้อมูล” (ครูคนที่ 5, 24 ธันวาคม 2558)

3 การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนได้มีการกำกับติดตามมาตลอด ในรูปแบบของการชี้แนะ ชี้นำ การเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ซึ่งในการกำกับ ติดตาม จากหัวเรื่องที่ส่งมา และมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระซึ่งเป็นกลุ่มย่อยเป็นผู้ติดตามตลอดจนเสร็จการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน แต่เมื่อผู้รวบรวมข้อมูลมีความเข้าใจ ก็มีการลดการกำกับติดตาม ครูได้กล่าวว่า “ คิดว่ามีการติดตามงานมาตลอด แต่พอหลัง ๆ พอรู้รูปแบบงานแล้วก็ไม่บ่อยมาก เมื่อครูเริ่มเข้าใจแล้วก็เข้าใจกันแล้วก็เรียนรู้กันมากขึ้น แต่ในช่วงแรกใช้ระยะเวลานานสมควรเพื่อสร้างความเข้าใจพอสมควร” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558) และผู้บริหารได้กล่าวบอกเพิ่มเติมว่า “...การตามนั้นก็คือ 1.ให้มีการส่งหัวเรื่องมาก่อนและก็ให้หัวหน้ากลุ่มสาระตามผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระ ต่อไปให้ส่งชื่อเรื่องต่อไปให้ส่งสามบท ก็คือสามบทแรกจะ” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559) และผู้บริหารได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

ช่วงหลัง ๆ เราใช้วิธีการ Coach น้อยลง แต่กระบวนการติดตามน่าจะมากกว่า โดยแบ่งให้กลุ่มสาระ เช่น ถ้ากลุ่มสาระคุณส่งวิจัยไม่ครบ คุณต้องรับผิดชอบไปต่อเอง บางทีมันก็ได้ผลมากกว่าโดยเป็นการแบ่งความรับผิดชอบ โดยใช้หน่วยงานย่อยกำกับกันเองดีกว่า บางทีเราให้หัวหน้ากลุ่มสาระที่รับผิดชอบลงไปตามครบ 100% เราพยายามทำให้เห็นว่าสิ่งที่เขาทำมันจะเป็นผลงานให้กับเขาด้วย (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

การติดตามการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน ได้มีการกำหนดระยะเวลา ตามปฏิทินของโรงเรียน ในการติดตาม และแบบฟอร์มการรายงานว่าดำเนินการถึงขั้นตอนใด พร้อมเอกสารหลักฐานแนบ รวมถึงทางโรงเรียนมีการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้แต่ละกลุ่มสาระรายงานผลการดำเนินงาน ครูได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติม “ การทำวิจัย ทีมงานก็จะมีการติดตามแล้วว่าอาจารย์ถึงขั้นตอนไหน อย่างไร พอถึงวัน

รายงาน เราก็จะมีแบบฟอร์มการรายงานว่าได้ดำเนินการรายงานไปถึงขั้นตอนใดอย่างไร และมีเอกสารแนบ โดยจะมีการติดตามเป็นระยะ ตามปฏิทินของโรงเรียน เพราะเป็นปฏิทินในการปฏิบัติงาน” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559) และ “จริง ๆ โรงเรียนจะมีการประชุมประจำเดือนละ 1 ครั้ง แต่ละกลุ่มสาระก็จะมาพูดงานตัวเอง และถ้าเกิดเป็นเรื่องวิจัยถ้าเป็นการสรุปพอดี ซึ่งเราก็นำเสนอทำให้กลุ่มสาระเห็นว่ากลุ่มสาระไหนยังไม่ครบ ก็จะมีการกำกับติดตามจากหัวหน้ากลุ่มสาระในการดำเนินการให้ครบถ้วน” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

สำหรับการติดตามผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารได้มีการระบุการวิจัยในชั้นเรียนในแผนปฏิบัติการประจำปีซึ่งได้มีการกำกับมา จากนโยบายของโรงเรียน และการติดตามแผนปฏิบัติการรายบุคคล ซึ่งครู และบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดไว้ในแผน บางครั้งก็มีปัญหาในการติดตามเนื่องจากไม่ใช่กลุ่มผู้บริหาร แต่ในกลุ่มเดียวกันแก้ปัญหาโดยการให้การสนับสนุนเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ความรู้ ความสามารถ และช่วยเหลือในเรื่องเอกสาร กับหาผู้เชี่ยวชาญมากกว่า ผู้บริหารและครูได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม

ตอนเป็นหัวหน้าแผนได้มีการระบุงานวิจัยให้อยู่ในแผน เราก็เลยต้องช่วยฝั่งทางการวิจัยพยายามติดตาม 1 เดือน ตาม 2 เดือนตาม แต่ว่าตอนนี้ไม่ได้เป็นหัวหน้าแผนแล้ว แต่จะมีน้องอีกคนช่วยดูแล ซึ่งในเรื่องการติดตาม จะมีด้วยกัน 2 ส่วน คือ หัวหน้างานวิจัยและแผนในการติดตามเป็นการกำหนดปีต่อปี และนโยบายปีนี้ทุกคนต้องทำ โดยกำหนดให้ทุกคนต้องทำปีละเรื่องภายในแผนปฏิบัติการประจำปี... (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559)

กระบวนการในการติดตาม ซึ่งบางครั้งเรา เราไม่ใช่ฝ่ายบริหาร ก็ตามอยากนิดหนึ่ง แต่โดยส่วนมากครูก็ต้องทำวิจัย จำเป็นต้องทำ เช่น จะต้องส่งผลงาน แบบนี้เขาทำอยู่แล้ว เราก็แค่เป็นฝ่ายสนับสนุนถ้าเขาสามารถทำได้เอง ก็ปล่อยเลย เพราะทุกคนมีความสามารถ แต่ถ้ามีความช่วยเหลือในเรื่องของเอกสาร ผู้เชี่ยวชาญ อะไรแบบนี้ (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

4 การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยเฉพาะงานวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งได้มีนำผลที่ได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการพัฒนาเกิดจากการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เรียนรู้จากการทำงาน โดยการลงมือกระทำด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติจริง (Learning by doing) รวมถึงการเรียนรู้สามารถทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งทำให้การเรียนรู้มีความต่อเนื่อง ซึ่งเป็นเหมือนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีส่วนช่วยในการพัฒนาตนเอง เช่น ในการทำวิจัยในชั้นเรียนควรมีตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือให้เป็นนิสัย หรือให้มีการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานร่วมกัน ซึ่งครูและผู้บริหารได้กล่าวไว้

โดยส่วนตัวผมชอบงานประเภทนี้มีโอกาสเรียนรู้โดยตัวเองจริง ๆ เรียนรู้จากการทำงาน ตัวผมเองไม่ได้จบวิจัย แต่ผมชอบงานวิจัย เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ในสิ่งที่ชอบตัวหนึ่งทำให้ผมรู้เรื่องเยอะตอนที่ผมทำ คศ. 3 ผมยังไม่ได้เรียน ป.โท เลยทำให้ผมต้องเรียนรู้เยอะไม่รู้ตัวว่าตอนนั้นมันสะสม ส่งผลแล้วไปเรียนทำให้เราได้เรียนรู้เยอะ สมัยนั้นถามใครก็ยาก โดยเรียนรู้ด้วยตนเอง ก็ตั้งคำถามไม่เป็น โดยส่วนใหญ่ใครทำวิจัยโดยพื้นฐานจบวิทยาศาสตร์ แรก ๆ เกิดการเรียนรู้อย่างเดียว ช่วยพิมพ์ ช่วยอ่าน และช่วยทำ (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

อย่างที่เคยเห็นยากมาก นอกเสียจากคนที่ชอบมาเลย ถ้าหากเริ่มต้นไปบังคับเมื่อไรก็จะไม่ทำ ถ้าหากเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ทำงานเป็นนักวิเคราะห์สัณนิทัศน์ หลังจากที่เราตั้งสมมติฐาน แล้วมาทำให้เป็นกระบวนการพัฒนามันก็สนุกกว่า ซึ่งการสร้างตั้งแต่ ป.ตรี ยาก ควรเริ่มตั้งแต่อนุบาล มันจะเป็นว่าทำก็ต้องทำ โดยสรุปอย่างเป็นระบบตั้งแต่อนุบาลที่ตั้งสมมติฐาน ค้นหาข้อมูลสมมติฐานที่ตั้งและที่สำคัญที่สุดดูว่าจะอธิบายได้ มันเข้าไปแล้ว ส่วนมากอย่างที่เห็นคือคือไว้มากจากคนที่มันนิสัยแบบนี้มาทำงาน หรือมาฝึกใหม่ยากมากที่จะทำ (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

เบื้องต้นในการทำวิจัยในชั้นเรียนพยายามทำ IOC ให้ติดเป็นนิสัย พยายามทำให้เป็นนิสัยในบางครั้ง หา ค่า P และ R หลายครั้งบ้านผมเปิดไว้เลย บางคนไปปิดเล่มที่บ้านผม เพราะเราถือโอกาสอ่านและแลกเปลี่ยนกันว่ายากให้มีการแลกเปลี่ยนใหม่ ๆ ตอนที่ผมทำ ตอนที่เขาได้ เขาไม่ได้แบ่งเงินเราไปทุกคนต่างก็ได้ไป และถ้ากลุ่มมาเจอกันบ่อย ๆ มาแบ่งเป็นความคิด พัฒนางานร่วมกัน” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559)

นอกจากนี้ การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนส่งผลให้เกิดการพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดฝึกอบรมซึ่งมีรูปแบบการฝึกอบรม แตกต่างกันไป เช่น การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On The Job Training) ซึ่งเป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง ในการวิจัยในชั้นเรียนของครูนั้นได้มีการกำหนดให้มีการเริ่มค้นหาหัวข้อวิจัยด้วยตนเอง แต่ส่วนใหญ่ยังจำกัดทางไม่ได้ ก็มีการแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ บางครั้งมีการเชิญวิทยากรที่ชำนาญมาช่วยในการชี้แนะในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาทำงานปกติเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ แทนการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อลดช่องว่างความรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน รวมถึงมีการจัดอบรมเทคนิค วิธีการต่าง ๆ โดยเชิญวิทยากรจากภายนอก หน่วยงานจากภายนอกมาให้การอบรมในโรงเรียน ในหัวข้อและประเด็นที่มีความสนใจเพื่อพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัย เป็นต้น ซึ่งครูได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม “โรงเรียนมีการให้การอบรม เสริม เทคนิค ที่ครูมักจะมีปัญหา คือ การสร้างเครื่องมือที่

ไม่ใช่ข้อสอบ ซึ่งครูเขาจะมีปัญหาคิดไม่ค่อยออก และอาจารย์ที่เราเชิญมาเป็นทีปรึกษาเขาก็สามารถให้คำตอบได้ บางครั้งก็เอาตัวอย่างมาให้” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559) สอดคล้องกับครูที่กล่าวว่า

“โรงเรียนเป็นผู้อบรมโดยมีการอบรมทั้งโรงเรียน วิจัยในชั้นเรียน Action Research ซึ่งถ้าวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิจัยหน้าเดียว 3 หน้า แบบนี้ทำกันได้ แต่นั่นก็เขียนได้ในส่วนของการพัฒนา แต่ไม่ได้ตรงปะ ตามระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเหมือนกัน ซึ่งไม่มีครูคนไหนสอนอย่างเดียว แบบเดียวตลอด เขาจะต้องมีการเปลี่ยนวิธีการสอน” (ครูคนที่ 4, 24 ธันวาคม 2558)

รวมถึงผู้บริหารได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า

แต่ถ้าถามว่าโรงเรียนมีการอบรมไหม บอกเลยว่าการอบรมหลายรอบมาก อบรมไปเรื่อย ๆ และงานวิจัยโดยโรงเรียนจะมีการจับกลุ่มทำกัน คนไหนจะทำเรื่องนี้ ก็จะมีการประกาศเลยว่านั่นว่าจะทำเรื่องนี้ แต่พอมารอบหลัง ๆ ใครสามารถเป็นแกนได้บ้าง เอาแกนมาในการทำเรื่องก็จะหลากหลายขึ้น จากของเดิมก็คือเรื่องเดียวทั้งกลุ่มสาระ แต่เปลี่ยนไปกลุ่มสาระหนึ่งมี 3-4 เรื่อง (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

หัวข้อการทำวิจัยส่วนใหญ่จะมาทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน และพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และมีเป้าหมายว่าอีก 2 – 3 ปี ข้างหน้าจะขอวิทยฐานะ ต่าง ๆ เขาก็เริ่มค้นหาหัวข้อวิจัยเองส่วนน้องใหม่ที่เพิ่งเริ่มเข้ามาเนี่ย ส่วนใหญ่เขายังจับทิศทางไม่ค่อยถูกว่าจะหาหัวข้ออย่างไร ซึ่งกรณีนี้เราจะจัดอบรมหัวข้อให้ บางทีนักวิจัยของโรงเรียนก็อบรมแล้ว มันหลายครั้งก็จะดูน่าเบื่อ เราก็มีการเชิญวิทยากรมาช่วยในการอบรม (ผู้บริหารคนที่ 1, 25 ธันวาคม 2558)

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมีการนำผลการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผล ซึ่งการประเมินผลของงาน ได้มีการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงตั้งแต่การวางแผน การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเป้าหมาย (Goals) ภายหลังจากที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานครบรอบการประเมินแล้ว ก็ทำการประเมินโดยเทียบผลที่ได้จริง ซึ่งจากผลการทำงาน และผลการวิจัยในชั้นเรียนได้นำมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผล การทำวิทยฐานะ การเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการประกันคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งครูได้ให้ข้อมูล “บางโรงเรียนบอกว่าถ้าคุณไม่มีงานวิจัยส่งเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาการเลื่อนขั้นไปเลย เพราะว่ามันเป็น พรบ. ที่ว่าคุณต้องทำ ซึ่งจะให้ทางเราไปบอกกับบอกไม่ได้เพราะเราไม่ใช่ฝ่ายบริหารตัวเราเองก็ครูคนหนึ่ง แต่ถ้าเป็นฝ่ายบริหารก็จบ” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559) และผู้บริหารได้ให้ข้อมูล “การทำงานไม่ค่อยมีการต่อต้าน เพราะเขาก็ได้ผลประโยชน์ร่วมกันอาจารย์ก็ได้ โรงเรียนก็ได้ในเรื่องของการประกันคุณภาพ ส่วนครูเองก็ได้ โดยการกรอกภาระงานเพื่อประเมินการขึ้นเงินเดือน และเวลาที่มีการเผยแพร่ก็จะมีเป็นการสะสมงานไปด้วย เก็บไว้เพื่อเป็นงานสำหรับขอทำ

วิทยฐานะ และคอร์สการสอนของครูก็จะมีประโยชน์ในการปรับปรุงวิธีการและการจัดการเรียนการสอน” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559) สอดคล้องกับผู้บริหารอีกท่านที่ให้ความเห็นเพิ่มเติม

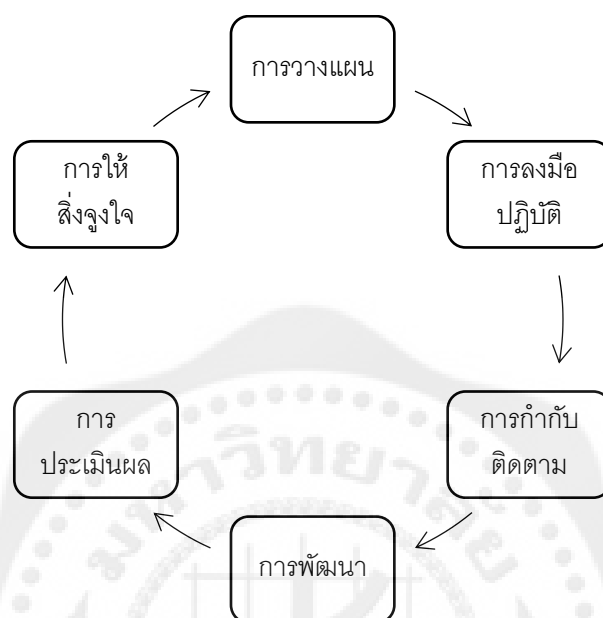
โดยส่วนใหญ่ผลการวิจัยก็นำไปเป็นส่วนหนึ่งเพื่อประเมินครูผู้ช่วย และอย่างอื่นด้วย และส่วนใหญ่ผลที่ได้มาเหมือนเรอบอกว่าให้เด็กกินผัก เด็กก็ยังไม่รู้ พอโตขึ้นผลดีที่แม่บังคับให้เรากินผัก ซึ่งมันคล้าย ๆ อย่างนี้ เขายังมองไม่เห็นว่าเขาจะได้อะไร นอกจากซึ่งมองว่าโรงเรียนได้ 100 % อีกระยะหนึ่งเมื่อเขาต้องส่งผลงาน เขาอาจจะมองเห็น ซึ่งการที่เขาทำ ไม่ใช่อยู่ ๆ คุณเขียนแผนนะ คุณจะทำวิจัย โดยคุณต้องวิเคราะห์หลักสูตรก่อนอะไรแบบนี้ ซึ่งจะบันทึกข้างมัน ปล่อยใจ พอถึงเวลามีใครมาประเมินสามารถเอางานมาวางบนโต๊ะแบบนี้เขาน่าจะมีเห็นคุณค่า (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

6. การให้สิ่งจูงใจ พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการนี้เป็นการนำผลการปฏิบัติงาน ผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียน มาพิจารณาให้สิ่งตอบแทนแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้มีการทุ่มเทการทำงาน และได้ผลงานที่ดีเกิดขึ้นแก่โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนได้ตั้งงบประมาณในการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงมีการเสริมแรงในการทำงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งครูได้ให้ความคิดเห็นไว้ “ การกำหนดระยะเวลาการส่งทำให้ไม่เสร็จทุกคนนะ เหลือ 3 – 4 คนที่ยังไม่เสร็จ ก็มีเวลาตอนนั้น 1 เดือน และเดือนก็ต้องทำให้เสร็จ ซึ่งบางครั้งอาจจะทำไม่ทันก็ได้แต่คุณครูจะเหนื่อยตรงที่ไม่มีเวลา นิถ้ารวมกลุ่มกันได้ก็จะดีแต่หรือไม่ทำ ถ้าไม่มีแรงจูงใจ ทำก็อย่างนั้น แต่ถ้าให้แรงจูงใจก็เกิดความกระตือรือร้นในการทำอันนี้ซึ่งน่าจะมีการแรงจูงใจ” (ครูคนที่ 8, 25 กุมภาพันธ์ 2559)

รวมถึงรูปแบบของการให้การให้สิ่งจูงใจ มีทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินมอบให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สิ่งจูงใจต่าง ๆ เหล่านี้มาเสริมแรงกันและสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละกลุ่ม/แต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น การให้ค่าชม การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ งบประมาณพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนั้นการบูรณาการสิ่งจูงใจทั้งหลายเข้าไว้ในระบบหรือให้เห็นเป็นภาพรวม รวมทั้งการดำเนินการให้สอดคล้องและร่วมกันไป ซึ่งครูได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติม “ ยกเว้นมีนโยบายขึ้นมาให้ทำมีรางวัลให้ทำใครทำมาได้รางวัล รับประกาศเป็นรางวัล และการกำหนดให้กลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ มาจากกลุ่มโรงเรียนโดยกลุ่มโรงเรียนโดยกลุ่มโรงเรียนมาคุยกัน” (ครูคนที่ 5, 24 ธันวาคม 2558) สอดคล้องกับครูที่ว่า

ผู้บริหารได้มีการตั้งงบประมาณในการทำวิจัย และมอบให้กับอาจารย์เป็นเสมือนการได้รับความภาคภูมิใจของตัวอาจารย์เอง ซึ่งเป็นเหมือนการแข่งขัน ทำให้คนอื่น คิดว่าอาจารย์ท่านนี้ยังได้เลย และเมื่อได้แล้วก็มีการให้รับค่าชม ทำให้เกิดแรงผลักดันที่ต้องการได้มา แต่ตอนนี้อาจารย์ที่เคยได้ก็วางมือแล้ว และใกล้เกษียณแล้ว ก็พยายามเป็นที่ปรึกษาให้คนในกลุ่มสาระ เหมือนเขาแค่ทำการกระตุ้นน้อง ๆ ให้มีทำไปเรื่อย ๆ” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

ดังนั้นสรุปได้ว่ากระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การให้สิ่งจูงใจ



ภาพประกอบ 7 กระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

2.4 มีการสืบทอดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

2.4.1 นโยบาย

นโยบายของโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน ซึ่งนโยบายของโรงเรียนถือเป็นแนวทางหรือกรอบที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินงานหรือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการของโรงเรียน และผู้บริหาร ถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนไป แต่ถ้ามีการกำหนดนโยบายไว้ชัดเจนเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนานักเรียนและการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน โดยครูได้บอกไว้ “อนาคตต่อไปจะใช้รูปแบบนี้อีกไหม ก็ขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัย 1) นโยบาย หรือ 2) คณะทำงาน อาจจะมีประเด็นอื่น หรือเรื่องอื่น อาจจะไม่เปลี่ยนเรื่อง แต่ถ้านโยบายยังเหมือนเดิม คณะทำงานก็ทำหัวข้อเดิมสามารถเก็บได้ปีต่อไป” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558) และ “แต่ถ้านโยบายยังเหมือนเดิม คณะทำงานก็ทำหัวข้อเดิม สามารถเก็บได้ปีต่อไป” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558) รวมถึง “... กระบวนการนี้ดำรงนี้และยังทำอยู่ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนคนเก่าไปผู้อำนวยการโรงเรียนคนใหม่ แต่ยังมีนโยบายต่อเนื่อง” (ครูคนที่ 2, 24 ธันวาคม 2558)

ทั้งนี้หากนโยบายมีการปรับเปลี่ยน หรือไม่ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนก็จะทำให้การดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูไม่ใส่ใจและให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน แต่ทำแค่เพียงเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งทำให้งานวิจัยในชั้นเรียนและคุณภาพการศึกษาไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ซึ่งครูได้ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติม “ น่าจะ เป็นที่นโยบายของตัวผู้บริหาร แต่หลัง ๆ ก็ไม่มีนโยบาย ทำเพื่อรับรองคุณภาพการศึกษา เพราะว่ามันมีมาตรฐานในการรับรองคุณภาพเพื่อให้มีหลักฐาน ก็คือทำ แต่ถามว่าครูที่ไม่มีส่วนในกลุ่ม ก็จะไม่สนใจ หรือ active หรือมาใช้ข้อมูลจากงานวิจัยนี้ ครูต่างกันต่างคนก็จะเก็บเป็นส่วนตัวมากกว่า ” (ครูคนที่ 5, 24 ธันวาคม 2558)

2.4.2 การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน การดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน สามารถดำรงอยู่ได้อย่างต่อเนื่องได้ต้องมีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ เป็นระยะ ๆ เช่น ในรูปแบบของการชี้แนะ ชี้นำ การเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ซึ่งในการกำกับ ติดตาม จากหัวเรื่องที่ส่งมา และมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระซึ่งเป็นกลุ่มย่อยเป็นผู้ติดตามตลอดจนเสร็จการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน แต่เมื่อผู้รวบรวมข้อมูลมีความเข้าใจ ก็มีการลดการติดตามลง ผู้บริหาร และครูได้กล่าวว่า “...การตามนั้นก็คือ 1.ให้มีการส่งหัวเรื่องมาก่อนและก็ให้หัวหน้ากลุ่มสาระตามผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระ ต่อไปให้ส่งชื่อเรื่องต่อไปให้ส่งสามบท ก็คือสามบทแรกจะ” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559) และ “ คิดว่ามีการติดตามงานมาตลอด แต่พอหลัง ๆ พอรู้รูปแบบงานแล้วก็ไม่บ่อยมาก เมื่อครูเริ่มเข้าใจแล้วก็เข้าใจกันแล้วก็เรียนรู้กันมากขึ้น แต่ในช่วงแรกใช้ระยะเวลาพอสมควรเพื่อสร้างความเข้าใจพอสมควร” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558)

การกำกับติดตามการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน ได้มีการกำหนดระยะเวลา ตามปฏิทินของโรงเรียน ในการติดตาม และแบบฟอร์มการรายงานว่าดำเนินการถึงขั้นตอนใด พร้อมเอกสารหลักฐานแนบ รวมถึงทางโรงเรียนมีการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้แต่ละกลุ่มสาระรายงานผลการดำเนินงาน ครูได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติม “การทำวิจัย ทีมงานก็จะมีการติดตามแล้วอาจารย์ถึงขั้นตอนไหน อย่างไร พอถึงวันรายงาน เราก็จะมีแบบฟอร์มการรายงานว่าเราได้ดำเนินการรายงานไปถึงขั้นตอนใดอย่างไร และมีเอกสารแนบ โดยจะมีการติดตามเป็นระยะ ตามปฏิทินของโรงเรียน เพราะเป็นปฏิทินในการปฏิบัติงาน” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559) และ “ จริง ๆ โรงเรียนจะมีการประชุมประจำเดือนละ 1 ครั้ง แต่ละกลุ่มสาระก็จะมาพูดงานตัวเอง และถ้าเกิดเป็นเรื่องวิจัยถ้าเป็นการสรุปพอดี ซึ่งเราก็นำเสนอทำให้กลุ่มสาระเห็นว่ากลุ่มสาระไหนยังไม่ครบ ก็จะมีการกำกับติดตามจากหัวหน้ากลุ่มสาระในการดำเนินการให้ครบถ้วน” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

สำหรับการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนผู้บริหารได้มีการระบุการวิจัยในชั้นเรียนในแผนปฏิบัติการประจำปีซึ่งได้มีการกำกับมาจากนโยบายของโรงเรียน และการติดตามแผนปฏิบัติการรายบุคคล ซึ่งครู และ

บุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดไว้ในแผน บางครั้งก็มีปัญหาในการติดตามเนื่องจากไม่ใช่กลุ่มผู้บริหาร แต่ในกลุ่มเดียวกันแก้ปัญหาโดยการให้การสนับสนุนเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ความรู้ความสามารถ และช่วยเหลือในเรื่องเอกสาร กับหาผู้เชี่ยวชาญมากกว่า ผู้บริหารและครูได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม

ตอนเป็นหัวหน้าแผนได้มีการระดมงานวิจัยให้อยู่ในแผน เราก็เลยต้องช่วยฝึทางด้านการวิจัยพยายามติดตาม 1 เดือน ตาม 2 เดือนตาม แต่ว่าตอนนั้นไม่ได้เป็นหัวหน้าแผนแล้ว แต่จะมีน้องอีกคนช่วยดูแล ซึ่งในเรื่องการติดตาม จะมีด้วยกัน 2 ส่วน คือ หัวหน้างานวิจัยและแผนในการติดตามเป็นการกำหนดปีต่อปี และนโยบายปีให้ทุกคนต้องทำ โดยกำหนดให้ทุกคนต้องทำปีละเรื่องภายในแผนปฏิบัติการประจำปี... (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559)

2.4.3 การให้สิ่งจูงใจ ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนจะสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างยั่งยืน การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการให้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการนำผลการปฏิบัติงาน ผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นต้น มาพิจารณาให้สิ่งตอบแทนแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้มีการทุ่มเทการทำงาน และได้ผลงานที่ดีเกิดขึ้นแก่โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนได้ตั้งงบประมาณในการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงมีการเสริมแรงในการทำงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งครูได้ให้ความคิดเห็นไว้ “ การกำหนดระยะเวลาการส่งทำให้ไม่เสร็จทุกคนนะ เหลือ 3 – 4 คนที่ยังไม่เสร็จ ก็มีเวลาตอนนั้น 1 เดือน และเดือนก็ต้องทำให้เสร็จ ซึ่งบางครั้งอาจจะทำไม่ทันก็ได้แต่คุณครูจะเหนื่อยตรงที่ไม่มีเวลา นีถ้าวางกลุ่มกันได้ก็จะดีแต่หรือไม่ทำ ถ้าไม่มีแรงจูงใจ ทำก็อย่างนั้น แต่ถ้าให้แรงจูงใจก็เกิดความกระตือรือร้นในการทำอันนี้ซึ่งน่าจะมีการแรงจูงใจ” (ครูคนที่ 8, 25 กุมภาพันธ์ 2559)

ดังนั้นสรุปได้ว่าการสืบทอดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 1) นโยบาย 2) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน และ 3) การให้สิ่งจูงใจ

2.5 ผลที่ติดตามมาจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน แบ่งออกได้ดังนี้

2.5.1 ระดับบุคคล ผลที่ติดตามมาจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนจะเกิดประโยชน์กับระดับนักเรียน และระดับครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

2.5.1.1 ระดับนักเรียน จากลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนในระดับนักเรียน นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและความร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้นจากครู นักเรียน และชุมชน โดยเป็นผลให้เกิดการทำงานร่วมกัน ระหว่างนักเรียน ครูที่ปรึกษา ครูสอนวิจัย ซึ่งเป็นการทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่เกิดจากการระบุดึงปัญหา ตั้งสมมติฐาน ทดลอง ศึกษา วิเคราะห์ หาคำตอบอย่างสมเหตุสมผลผ่านการทำงานร่วมกันระหว่าง

ครู นักเรียน และชุมชน เช่น โครงการ การศึกษาเฉพาะบุคคล (IS: Individual study) ซึ่งครูได้ให้คำอธิบายไว้

ณ ตอนนี ถ้าเป็นรายวิชา IS จะมีการดูแลด้วยกัน 3 คน ... แต่เทอมหน้าคือ ท่าน ผอ. จะมีนโยบายให้เริ่มทำโดยอาจจะต้องมีการปรับสื่อ ปรับอะไรโดยให้ทำในลักษณะที่ว่าผู้ดูแลคือ ครูที่ปรึกษา เช่น อาจารย์เองเป็นครูที่ปรึกษา และจะต้องมีการสอนเนื้อหา การวิจัย ซึ่งจะต้องสอนด้วยและดูแลหลัก ๆ ด้วย และต่อไปจะให้ครูที่ปรึกษาเป็นผู้ดำเนินการเอง และตัวหนูจะสอนวิจัย ดังนั้นอาจารย์เองก็จะเป็นที่ปรึกษาได้แค่กลุ่มเดียว” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

ทั้งนี้จากการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับโครงการ การศึกษาเฉพาะบุคคล (IS: Individual study) ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และเป็นการเสริมองค์ความรู้ให้กับนักเรียนจากการลงมือกำหนดปัญหา ตั้งสมมติฐาน และหากระบวนการขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาเพื่อค้นหาคำตอบ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นที่นักเรียนเป็นสำคัญ (Child Center) ผ่านกิจกรรมที่นักเรียนสามารถร่วมกันทำกับครู และเพื่อนนักเรียนด้วยกัน และนำลงสู่ชุมชน โดยมีการจัดให้มีนำเสนอผลการดำเนินกิจกรรม โครงการ การศึกษาเฉพาะบุคคล (IS: Individual study) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนในเชิงประจักษ์ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งครูและผู้บริหารได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม “มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์เด็กมากกว่าจริงแล้วมันอาจเป็นบริบทของเรามากกว่า เพราะเพื่อจากเด็กเราเก่งแล้ว ก็ไม่ค่อยมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขผลสัมฤทธิ์เด็ก แต่จะมีการวิจัยแบบคิดค้นนวัตกรรมมากกว่า หรือวิธีการสอน” (ครูคนที่ 5, 24 ธันวาคม 2558) และ “และมีการปรับเปลี่ยนเกิดขึ้น และจะมีการประเมินเด็กการทำโครงการของเด็กที่การจัดประชุม เป็นระดับ ม. 5 ครูที่ดูแลม. 5 ทั้งหมดที่ประจำชั้น นั่งฟังการนำเสนอโครงการของเด็ก ๆ แต่ละห้องจากนั้นให้ครูให้คะแนนสรุปผลออกมา คะแนนของกลุ่มไหนดีที่สุดก็ให้รางวัล” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559)

2.5.1.2 ระดับครู และบุคลากรทางการศึกษา ผลที่ติดตามมาจากการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ทำให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามในสิ่งที่ตนถนัด และครูสามารถปรับรูปแบบวิธีการสอน แผนการสอน สื่อการสอน ให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละคนได้ ส่งผลให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน ดังที่ครูได้กล่าวไว้ “ตัวผู้ทำก็เกิดความรู้ ทักษะในการทำวิจัยมากขึ้น” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558) และ “ถามว่าได้ คือ ได้รู้ขั้นตอนในการทำวิจัย และกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนทำให้มองเห็นว่าทุกอย่างมองเห็นเป็นปัญหาที่เกิดสามารถนำมาทำวิจัยได้ และมองเห็นวิธีการที่จะแก้ปัญหา” (ครูคนที่ 5, 24 ธันวาคม 2558) และครูอีกหลาย ๆ ท่านได้ให้ข้อคิดเห็น

น่าจะเป็นการพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนมากกว่า ว่า เราควรจะพัฒนาอย่างไร หรือ ปรับปรุงอย่างไรให้ดีขึ้น...

...ตอนนั้นได้ครับ ได้มีการนำมาใช้ เราก็ดูว่า เช่น ของโรงเรียนโดยดูว่าเด็กมีความถนัดทางด้านไหน และเราก็เลือกส่งภาระงานให้มันสอดคล้องกับความถนัดของเด็ก เช่น การวาดการเขียนโดยให้มีการเขียนทางเป็นการ์ตูน หรือให้แต่งเพลง หรือทำการแสดง โดยในภาระงานที่เราจะส่งให้กับเด็ก” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558)

ได้นำผลไปใช้ในการประกอบการสอน และสื่อหรือเอกสารประกอบการเรียนรู้ทุกชั้นตอนนี้เกิดถือว่า ทำ ในการจัดเก็บแบบนี้ คือทำร่วมกัน และทำวิจัยใหญ่ไว้แล้ว มีข้อมูลพื้นฐานและครูคนไหนสนใจก็นำไปปรับใช้ในบางห้อง และรูปแบบการเรียนการสอนแบบ เช่น ปรับเป็นการเรียนปนเล่น และจัดการปรับปรุงกับ แผนการสอนเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน” (ครูคนที่ 4, 24 ธันวาคม 2558)

ครูจะรู้จักเด็กมากขึ้นในอีกมุมมองมากขึ้น กว้างขึ้น เด็กต้องการอะไร เด็ก มีพฤติกรรมอย่างไร มีความถนัดด้านไหน ตัวเด็กเองไม่มีโอกาสที่คนสอน ว่าเขาต้องการอะไร แบบนี้ แบบนี้ การทำในส่วนนี้ทำให้ครูกับเด็กทราบกันมากขึ้นสื่อสารกันมากและผู้ปกครองเองก็บอกข้อมูลมา ซึ่งการได้ข้อมูลส่วนนี้มาก็ทำให้ครูได้พัฒนากับเด็กได้ถูกจุด” (ครูคนที่ 3, 24 ธันวาคม 2558)

ทั้งนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดทักษะในการทำวิจัยในตนเอง และเข้าใจระเบียบวิธีการวิจัยเพิ่มมากขึ้นจากการทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน เกิดทักษะในขั้นตอนการทำวิจัย และกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้มองเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถนำมาทำวิจัยได้ และมองเห็นวิธีการที่จะแก้ปัญหา ดังที่ครูได้กล่าวไว้ “ครูได้แนะนำคนไม่รู้หลักการทำวิจัย ได้อยู่ ว่าแต่ละส่วน แต่ละบททำอะไร มีครูจากภายนอกมาช่วยด้วย เช่น ในปี 2556 จาก ดร.สุวิมล ลูกศิษย์ที่เรียน ป.เอกทางด้านจิตวิทยา มาที่โรงเรียน และเข้ามาช่วย มายืน และเราก็สอนงานวิจัยในโรงเรียน และเขาก็เข้ามาสอน และนำเสนอที่ห้องทุกวันศุกร์”(ครูคนที่ 2, 24 ธันวาคม 2558)

รวมถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับนวัตกรรม ความรู้ใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อให้นำไปแก้ปัญหาในชั้นเรียน และพัฒนานักเรียนให้เกิดศักยภาพสูงสุด ซึ่งผู้บริหารและครูได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ “ส่วนใหญ่จะเป็นการแก้ปัญหาในชั้นเรียน โดยนำเทคนิควิธีการสอนที่มีอยู่แล้วปรับใช้ และสร้างนวัตกรรมขึ้นมาเอง ส่วนใหญ่นวัตกรรมที่สร้างขึ้นอาจารย์ก็จะเอาเทคโนโลยีขึ้นมาประกอบ เช่น พวกเทคโนโลยี ICT” (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559) และ“ จะเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ในการจัดการเรียนการสอน ก็คือเป็นนวัตกรรมว่าจะใช้วิธีการสอนแบบใดเพื่อให้เด็กเกิดศักยภาพ

สูงสุด ซึ่ง ณ ปัจจุบันที่เป็นเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

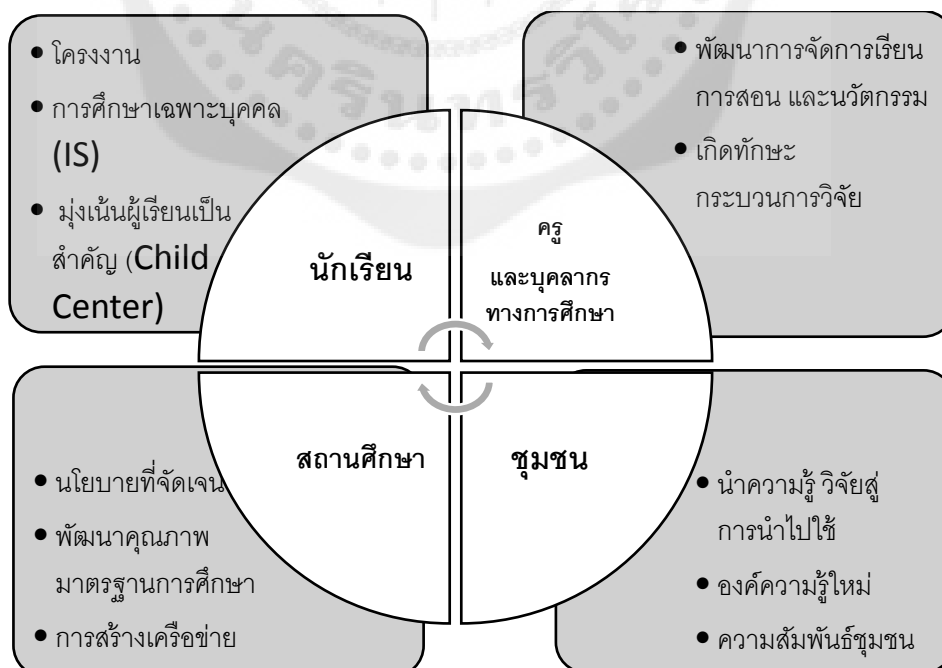
2.5.2 ระดับโรงเรียน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนได้รับข้อมูลสารสนเทศในภาพรวมของหน่วยงานภายในโรงเรียน ตั้งแต่ระดับห้องเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ และฝ่ายบริหารของโรงเรียน เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนา การวางแผน นโยบายต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน รวมถึงการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน ส่งผลให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูได้กล่าวไว้ “โรงเรียนจะดูเป็นภาพรวมว่าโรงเรียนมีทิศทางอย่างไร แล้วจะพัฒนาไปด้านไหน โดยให้แต่ละส่วนของชุมชน คือแต่ละห้อง และดูภาพรวมแต่ละห้อง และภาพรวมของโรงเรียนจะดูทิศทางของโรงเรียนในการพัฒนาอีกรูปแบบหนึ่ง” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558) และ “โรงเรียนก็มีแบบว่าเหมือนมีทิศทางในการนำข้อมูลสารสนเทศไปพัฒนาโรงเรียนได้ ถ้าโรงเรียน นักเรียนเราเป็นอย่างนี้ ก็จะได้ไปคิดเป็นนโยบายได้ พัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น” (ครูคนที่ 1, 24 ธันวาคม 2558) รวมถึง “ค่อยสนับสนุนในการบริหารจัดการลักษณะของผู้เรียนและนักเรียน และค่อยsupport ครูที่มีความต้องการในเรื่องของการใช้สื่อ การเรียนในการจัดการเรียนการสอน” (ครูคนที่ 4, 24 ธันวาคม 2558)

รวมถึงโรงเรียนสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่เกิดจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมากำหนดโครงการ กิจกรรมในแต่ละปี ให้สอดคล้องกับความต้องการของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนได้มากขึ้น เช่น สื่อ อุปกรณ์ต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรของโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งครูกับผู้บริหารได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม “โรงเรียนได้ข้อมูลในการเป็นฐานในการคิด เราควรจัดกิจกรรมอะไร เราจะพัฒนาเด็กไปทาง เด็กเรานัดอะไร และจะได้วางแผนโครงการกิจกรรมในแต่ละปีให้สอดคล้องกับความต้องการกับเด็กนักเรียนมากขึ้น อืม” (ครูคนที่ 3, 24 ธันวาคม 2558) และผู้บริหารได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม “เราสนใจเรื่องอะไร เช่น การประเมินหลักสูตร ซึ่งโดยระบบถ้าจะมีการเปิดหลักสูตรใหม่ ถ้ามีผลการประเมินมายืนยันก็จะทำให้หลักสูตรนั้นเป็นการยืนยันในการเปิด” (ผู้บริหารคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

จากการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ส่งผลให้โรงเรียนสามารถสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ลดค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ การสร้างเครือข่าย มาช่วยในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน และเป็นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตามมาตรฐานการจัดการศึกษาแห่งชาติ และยังเป็นการสร้างให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งครูได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม “ทำเพื่อรับรองคุณภาพการศึกษา เพราะว่ามันมีมาตรฐานในการรับรองคุณภาพเพื่อให้มีหลักฐาน” (ครูคนที่ 5, 24 ธันวาคม 2558) และครูได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

โรงเรียนพยายามสร้างวัฒนธรรมในช่วงของครูทำวิจัย ถึงแม้จะมีช่วงหนึ่ง แต่ก็ได้เกือบ 100 เปอร์เซนต์ที่มีความ active ในการทำวิจัย ทำให้กลุ่มครูที่ไปทำงานวิจัยเกิดการแลกเปลี่ยนกัน พัฒนาความรู้ขึ้น โดยไม่ต้องจัดฝึกอบรมในหลักสูตรใหญ่ ๆ ก็คือเกิดการเรียนและแลกเปลี่ยนกัน บางคนจบวิจัยตรง หรือการประเมินผลในการประเมินผล สนับสนุนในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีในการ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เหมือนในการพัฒนา excel ขึ้นมาช่วยในการประเมินผล (ครูคนที่ 5, 24 ธันวาคม 2558)

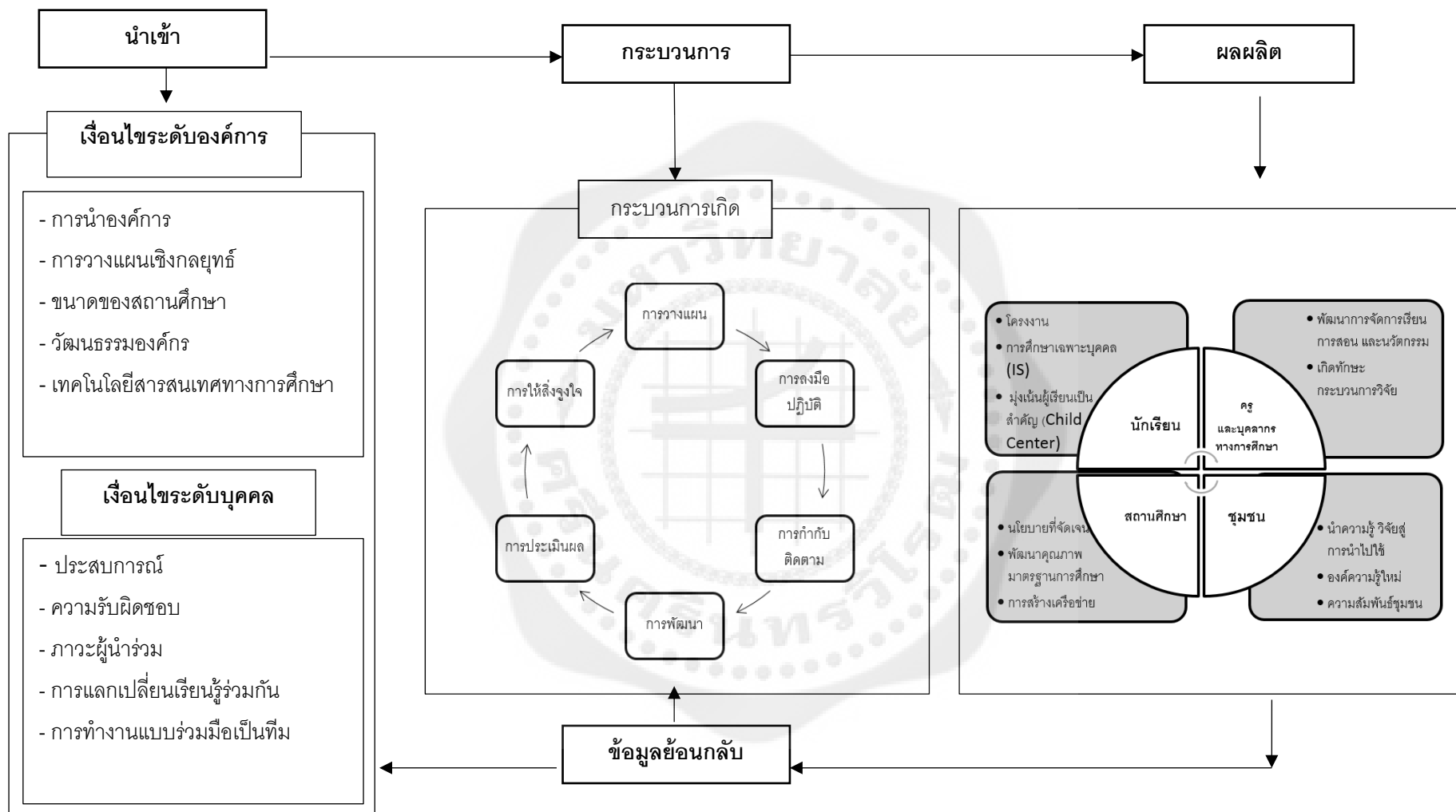
ทั้งนี้ชุมชนภายนอกโรงเรียนได้รับประโยชน์จากชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งจากการดำเนินการทำโครงการ หรือ การศึกษาเฉพาะบุคคล (IS: Individual study) ของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา เกิดความเข้าใจในสภาพ ปัญหาของชุมชนโดยรอบโรงเรียน และสามารถหาแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งผลจากการทำกิจกรรมดังกล่าว เป็นองค์ความรู้ที่ให้ประโยชน์กับชุมชนภายนอกโรงเรียนนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาของชุมชน และการทำงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ประชาชน และชุมชน เป็นการสร้างสัมพันธ์ชุมชนที่ดีต่อไป ซึ่งครูได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม “ ชุมชนภายนอกได้รับประโยชน์อย่างเช่นว่า การทำโครงการจากสิ่งที่มีนเป็นจริง ที่ไม่ใช่เป็นเล่มออกมาเป็นจริงและต้องลงมือทำจริง อย่างเช่น ว่าการมองถึงปัญหา ขยะอะไรแบบนี้เขาก็ต้องลงไปจัดการขยะในชุมชนจริง” (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)



ภาพประกอบ 8 ผลที่ติดตามมาจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

จากผลการศึกษา ทำให้เกิดแนวคิดที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนจะต้องมีกระบวนการขับเคลื่อนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไข กระบวนการเกิด ผลที่เกิดขึ้นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนสามารถทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนดำรงอยู่อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร แสดงได้ดังภาพประกอบ 9 ดังนี้





ภาพประกอบ 9 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์อิทธิพลพหุระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูและผู้บริหาร

2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรระดับครู

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรระดับผู้บริหาร

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับครูและตัวแปรระดับผู้บริหาร

2.3.1 วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับครู

2.3.2 วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับผู้บริหาร

3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

3.1 การวิเคราะห์ขั้นโมเดลศูนย์ (null model)

3.2 การวิเคราะห์ขั้นโมเดลอย่างง่าย (simple model)

3.3 การวิเคราะห์ขั้นโมเดลตามสมมติฐาน (hypothetical model)

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรในการวิจัย ดังต่อไปนี้

EXP แทน ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
ด้านประสบการณ์

LEAD แทน ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
ด้านภาวะผู้นำร่วม

ACC แทน ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของ
ครูด้านความรับผิดชอบ

KNOW แทน ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของ
ครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

TEAM แทน ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของ
ครูด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม

D1S แทน ตัวแปรตัวมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น
เรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดกลาง

D2S แทน ตัวแปรตัวมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น
เรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่

D3S แทน ตัวแปรตัวมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น
เรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่พิเศษ

DIR	แทน	ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านการนำองค์การ
PLAN	แทน	ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์
CUL	แทน	ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านวัฒนธรรมองค์กร
ICT	แทน	ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
ACH	แทน	ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ด้านคะแนนผลสัมฤทธิ์ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้น เรียนของครู
VOL	แทน	ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ด้านค่าเฉลี่ยผลผลิตของงานวิจัยในชั้นเรียนของครู
ASS	แทน	ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ด้านค่าเฉลี่ยคะแนนของครูจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 7
TTOTAL	แทน	ตัวแปรคะแนนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูและผู้บริหาร

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 1,190 คน กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 119 คน มาวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครู และ
ผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด
ตำแหน่งวิทยฐานะ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในระดับครู พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 762 คน คิดเป็นร้อยละ 64.03 อายุส่วนใหญ่มากที่สุดอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 17.23
รองลงมา อายุระหว่าง 41 – 45 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 15.46, อายุ 31-35 ปี จำนวน
175 คน คิดเป็นร้อยละ 14.71 ตามลำดับ และน้อยที่สุด อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็น
ร้อยละ 8.24 วุฒิการศึกษามากที่สุด ระดับปริญญาตรี จำนวน 571 คน คิดเป็นร้อยละ 47.98
ตำแหน่งวิทยฐานะมากที่สุด ครูวิทยฐานะ คศ. 1 จำนวน 399 คน คิดเป็นร้อยละ 33.53 และขนาด
โรงเรียนส่วนใหญ่ พบว่า เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 490 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในระดับโรงเรียน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 65.55 อายุส่วนใหญ่มากที่สุดอยู่ระหว่าง 51 – 55 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 รองลงมา อายุ
ระหว่าง 46 – 50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.21, อายุ 41-45 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.01

ตามลำดับ และน้อยที่สุด อายุ 36-40 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36 วุฒิการศึกษามากที่สุด ระดับปริญญาโท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 84.87 ตำแหน่งวิทยฐานะมากที่สุด วิทยฐานะ คศ. 3 จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 80.67 และขนาดโรงเรียนส่วนใหญ่ พบว่า เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 เสนอผลการวิเคราะห์ดังตาราง 17

ตาราง 17 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครู จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดของโรงเรียน

รายการ	ระดับครู		ระดับโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ				
หญิง	762	64.03	41	34.45
ชาย	428	35.97	78	65.55
รวม	1,190	100.00	119	100.00
2. อายุ				
น้อยกว่า 25 ปี	98	8.24	-	0.00
26 – 30 ปี	205	17.23	-	0.00
31 – 35 ปี	175	14.71	-	0.00
36 – 40 ปี	158	13.28	4	3.36
41 – 45 ปี	184	15.46	25	21.01
46 – 50 ปี	135	11.34	30	25.21
51 – 55 ปี	105	8.82	36	30.25
56 – 60 ปี	130	10.92	24	20.17
รวม	1,190	100.00	119	100.00
3. วุฒิการศึกษา				
ปริญญาตรี	571	47.98	-	0.00
ปริญญาโท	476	40.00	101	84.87
ปริญญาเอก	143	12.02	18	15.13
รวม	1,190	100.00	119	100.00
4. ตำแหน่งวิทยฐานะ				
ครูผู้ช่วย	155	13.03	-	0.00
คศ.1	399	33.53	-	0.00
คศ. 2	171	14.37	10	8.40
คศ. 3	357	30.00	96	80.67

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการ	ระดับครู		ระดับโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สูงกว่า คศ. 3	108	9.08	13	10.92
รวม	1,190	100.00	119	100.00
5. ขนาดโรงเรียน				
ขนาดเล็ก	80	6.72	8	6.72
ขนาดกลาง	270	22.68	27	22.69
ขนาดใหญ่	350	29.41	35	29.41
ขนาดใหญ่พิเศษ	490	41.18	49	41.18
รวม	1,190	100.00	119	100.00

2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 1,190 คน และกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 119 คน มาวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation) ค่าพิสัย (range) ค่าสูงสุด (maximum) ค่าต่ำสุด (minimum) ค่าความโด่ง (Kurtosis) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ความเบ้ (Skewness) เพื่อบรรยายลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรระดับนักเรียนและตัวแปรระดับชั้นเรียน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรระดับครู

2.1.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรตามระดับครู ได้แก่ ตัวแปรคะแนนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู (TTOTAL) เสนอผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู (ACH) ค่าเฉลี่ยผลผลิตของงานวิจัยในชั้นเรียน ของครู (VOL) และค่าเฉลี่ยคะแนนของครูจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามตัวบ่งชี้ที่ 7 (ASS)

ตัวแปร	ค่าสถิติพื้นฐาน							
	Mean	S.D.	C.V.(%)	Range	Min	Max	Skew	Kurt
ACH	20.61	.903	4.38%	5	18	23	-.065	-.121
VOL	2.42	.644	26.61%	3	1	4	.303	-.048
ASS	8.97	.695	7.75%	2	8	10	.034	-.897

จากตาราง 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู (ACH) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 20.61 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .903 มีความเบ้และค่าความโด่งเท่ากับ -.065 และ -.121 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาลักษณะของข้อมูลจากค่าความเบ้และค่าความโด่ง พบว่า มีค่าต่ำและเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่า ตัวแปรคะแนนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู มีลักษณะการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ

ค่าเฉลี่ยผลผลิตของงานวิจัยในชั้นเรียนของครู (VOL) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.42คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .644 มีความเบ้และค่าความโด่งเท่ากับ .303 และ -.048ตามลำดับ เมื่อพิจารณาลักษณะของข้อมูลจากค่าความเบ้และค่าความโด่ง พบว่า มีค่าต่ำและเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่า ตัวแปรคะแนนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู มีลักษณะการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ

ค่าเฉลี่ยคะแนนของครูจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 7 (ASS) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 8.97 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .695 มีความเบ้และค่าความโด่งเท่ากับ .034 และ -.897 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาลักษณะของข้อมูลจากค่าความเบ้และค่าความโด่ง พบว่า มีค่าต่ำและเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่า ตัวแปรคะแนนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู มีลักษณะการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ

2.1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรอิสระระดับครู ได้แก่ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ (EXP) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วม(LEAD) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านความรับผิดชอบ (ACC) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (KNOW) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม (TEAM) เสนอผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับด้านประสบการณ์ ด้านภาวะผู้นำ รวม ด้านความรับผิดชอบ และรับชอบ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม

ตัวแปร	ค่าสถิติพื้นฐาน							
	Mean	S.D.	C.V.(%)	Range	Min	Max	Skew	Kurt
EXP	14.38	10.94	76.08	37	1	38	0.641	-0.808
LEAD	4.09	0.405	9.90	2.57	2.43	5.00	-0.354	0.335
ACC	4.11	0.447	10.88	2.67	2.33	5.00	-0.290	0.379
KNOW	3.85	0.463	12.03	2.17	2.83	5.00	0.201	-0.299
TEAM	3.64	0.678	18.63	4.00	1.00	5.00	-0.445	0.787

จากตาราง 19 พบว่า ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ (EXP) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.38 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.94 มีค่าความเบ้และความโด่งเท่ากับ 0.641 และ -0.808 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาลักษณะของข้อมูลจากค่าความเบ้และค่าความโด่ง พบว่า มีค่าต่ำและเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ มีลักษณะการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ

ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วม (LEAD) วัดจากมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 หมายความว่า การพัฒนาผลคะแนนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วมต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.405 เมื่อพิจารณาลักษณะของข้อมูลจากค่าความเบ้และค่าความโด่ง พบว่า -0.354 และ 0.335 มีค่าต่ำและเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วม มีลักษณะการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ

ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านความรับผิดชอบ (ACC) วัดจากมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 หมายความว่า การพัฒนาคะแนนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วมต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.447 เมื่อพิจารณาลักษณะของข้อมูลจากค่าความเบ้และค่าความโด่ง พบว่า -0.290 และ 0.379 มีค่าต่ำและเข้าใกล้ศูนย์ ตามลำดับ แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านความรับผิดชอบ มีลักษณะการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ

ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (KNOW) วัดจากมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 หมายความว่า การพัฒนาคะแนนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ร่วมกันต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.463 เมื่อพิจารณาลักษณะของข้อมูลจากค่าความเบ้และค่าความโด่งพบว่า 0.201 และ -0.299 มีค่าต่ำและเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ มีลักษณะการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ

ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม (TEAM) วัดจากมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 หมายความว่า การพัฒนาคะแนนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีมต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.678 เมื่อพิจารณาลักษณะของข้อมูลจากค่าความเบ้และค่าความโด่ง - 0.445 และ 0.787 พบว่า มีค่าต่ำและเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม มีลักษณะการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับ ตัวแปรที่มีขนาดโรงเรียนด้านการนำองค์กร ด้านกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

ตัวแปร	ค่าสถิติพื้นฐาน							
	Mean	S.D.	C.V.(%)	Range	Min	Max	Skew	Kurt
D1S	0.23	0.421	183.04	1	0	1	1.321	-0.260
D2S	0.29	0.458	157.93	1	0	1	0.915	-1.182
D3S	0.41	0.494	120.49	1	0	1	0.363	-1.900
DIR	4.10	0.404	9.85	1.93	3.07	5.00	0.091	0.141
PLAN	4.09	0.512	12.51	2.00	3.00	5.00	-0.074	-0.555
CUL	4.01	0.615	15.34	3.44	1.56	5.00	-0.536	1.090
ICT	4.01	0.496	12.37	2.00	3.00	5.00	0.091	-0.344

จากตาราง 20 พบว่า ตัวแปรที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดกลาง (D1S) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23 เทียบกับขนาดเล็ก มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.421 เมื่อพิจารณาลักษณะของข้อมูลจากค่าความเบ้และค่าความโด่งพบว่า 1.321 และ -0.260 มีค่าต่ำและเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดกลาง มีลักษณะการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ

พบว่า ตัวแปรที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่ (D2S) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29 เทียบกับขนาดเล็ก มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.458 เมื่อพิจารณาลักษณะของข้อมูลจากค่าความเบ้และค่าความโด่ง 0.915 และ

-1.182 พบว่า มีค่าต่ำและเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน
ของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่ มีลักษณะการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ

พบว่า ตัวแปรต้นมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่พิเศษ (D3S) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41 เทียบกับขนาดเล็ก มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.494 เมื่อพิจารณาลักษณะของข้อมูลจากค่าความเบ้และค่าความโด่ง พบว่า 0.363 และ -1.900 ตามลำดับ มีค่าต่ำและเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่พิเศษ มีลักษณะการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ

ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการ
 นำองค์กร (DIR) วัดจากมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 หมายความว่า การ
 พัฒนาคะแนนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการนำองค์กรต่อ
 ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 เท่ากับ 0.404 เมื่อพิจารณาลักษณะของข้อมูลจากค่าความเบ้และค่าความโด่ง พบว่า 0.091 และ
 0.141 ตามลำดับมีค่าต่ำและเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น
 เรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการนำองค์กร มีลักษณะการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ

ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (PLAN) วัดจากมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 หมายความว่า การพัฒนาคะแนนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.512 เมื่อพิจารณาลักษณะของข้อมูลจากค่าความเบ้และค่าความโด่ง พบว่า -0.074 และ -0.555 มีค่าต่ำและเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีลักษณะการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ

ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้าน
วัฒนธรรมองค์กร(CUL) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 หมายความว่า การพัฒนาคะแนนชุมชนแห่งการ
เรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านวัฒนธรรมองค์กรต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ
เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.615 เมื่อพิจารณา
ลักษณะของข้อมูลจากค่าความเบ้และค่าความโด่ง พบว่า มีค่าต่ำและเข้าใกล้ศูนย์ -0.536 และ
1.090 ตามลำดับ แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร
โรงเรียนด้านวัฒนธรรมองค์กร มีลักษณะการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ

ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (ICT) วัดจากมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 หมายความว่า การพัฒนาคะแนนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.496 เมื่อพิจารณาลักษณะของข้อมูลจากค่าความเบ้

และค่าความโด่ง พบว่า 0.091 และ -0.344 ตามลำดับ มีค่าต่ำและเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีลักษณะการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรระดับครูและตัวแปรระดับผู้บริหาร

2.3.1 วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับครูกับตัวแปรค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู (ACH) ได้แก่

ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ (EXP) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วม (LEAD) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านความรับผิดชอบ (ACC) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (KNOW) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม (TEAM) ตัวแปรค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู (ACH) ค่าเฉลี่ยผลผลิตของงานวิจัยในชั้นเรียนของครู (VOL) และค่าเฉลี่ยคะแนนของครูจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 7 (ASS) เสนอผลการวิเคราะห์ดังตาราง 21

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับครู

	EXP	LEAD	ACCT	KNOW	TEAM	ACH	VOL	ASS
EXP	1							
LEAD	.117**	1						
ACC	.067*	.683**	1					
KNOW	-.005	.548**	.633**	1				
TEAM	.037	.465**	.545**	.655**	1			
ACH	.024	-.071*	-.032	.011	.073*	1		
VOL	.294**	.085**	.115**	.009	.061*	.024	1	
ASS	.035	-.031	-.024	-.007	-.039	.040	.019	1

*p < 0.05, **p < 0.01

จากตาราง 21 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรระดับครู พบว่า มีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ได้แก่ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านความรับผิดชอบ (ACC) กับ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะ

ผู้นำร่วม (LEAD), ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (KNOW) กับ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านความรับผิดชอบ (ACC) และตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม (TEAM) กับ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (KNOW) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.683, 0.633 และ 0.655 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระระดับครูทั้งหมด พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.005 ถึง 0.683 แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรอิสระระดับครู จะไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ทำงาน (EXP), ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านความรับผิดชอบ (ACC) และตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วม (LEAD) กับ ตัวแปรค่าเฉลี่ยผลผลิตของงานวิจัยในชั้นเรียนของครู (VOL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.294, 0.115 และ 0.085ตามลำดับ

ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม (TEAM) กับ ตัวแปรค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู (ACH) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.073 และตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม (TEAM) กับ ตัวแปรผลผลิตของงานวิจัยในชั้นเรียนของครู (VOL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.061 แสดงว่าการทำงานร่วมมือกันเป็นทีมของครูมากทำให้คะแนนผลสัมฤทธิ์ความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู และผลผลิตของงานวิจัยในชั้นเรียนของครูสูงขึ้นด้วย

ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วม (LEAD) กับ ตัวแปรค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู (ACH) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.071 แสดงว่าภาวะผู้นำร่วมมากทำให้คะแนนผลสัมฤทธิ์ความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูน้อยลง เนื่องจากภาวะงานและหน้าที่ของครูที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณมาก ทำให้ครูไม่มีเวลาที่จะฝึกปฏิบัติและทบทวนความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนน้อย ทั้งนี้ตัวแปรตามค่าเฉลี่ยคะแนนของครูจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 7 (ASS) ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับโรงเรียน ได้แก่

ตัวแปรที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดกลาง (D1S) ตัวแปรที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่ (D2S) ตัวแปรที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่พิเศษ (D3S) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการนำองค์การ (DIR) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (PLAN) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านวัฒนธรรมองค์กร(CUL) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (ICT) และตัวแปรคะแนนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู (TTOTAL) เสนอผลการวิเคราะห์ดังตาราง 22

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับโรงเรียน

	D1S	D2S	D3S	DIR	PLAN	CUL	ICT	ACH	VOL	ASS
D1S	1									
D2S	-.350**	1								
D3S	-.453**	-.540**	1							
DIR	.022	-.163	.068	1						
PLAN	-.086	-.110	.142	.615**	1					
CUL	-.088	-.202*	.212*	.766**	.678**	1				
ICT	-.050	-.219*	.198*	.530**	.450**	.623**	1.000			
ACH	.099	-.030	.058	.011	.043	.054	-.060	1.000		
VOL	.146	-.193*	-.069	.120	.192*	.170	.144	.150	1.000	
ASS	-.154	-.030	.179	.069	.077	.128	.200*	.052	.024	1.000

*p < 0.05, **p < 0.01

จากตาราง 22 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า มีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านวัฒนธรรมองค์กร(CUL) กับ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการนำองค์การ (DIR) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.766 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ได้แก่ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL) กับ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อ

การวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (PLAN), ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (ICT) กับ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านวัฒนธรรมองค์กร(CUL) และ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (PLAN) กับ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการนำองค์การ (DIR) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .678, .623 และ .615 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระระดับครูทั้งหมด พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -.540 ถึง .766 แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรอิสระระดับโรงเรียน จะไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ส่วนตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรตัวมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษเทียบกับโรงเรียนขนาดเล็ก (D3S) กับ ตัวแปรตัวมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางเทียบกับขนาดเล็ก (D1S) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.540 เนื่องจากจำนวนขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และส่วนตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรตัวมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่เทียบกับโรงเรียนขนาดเล็ก (D2SIZE) กับ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (ICT) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.219 แสดงโรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาน้อย เนื่องมาจากครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพร้อม และสามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาได้ด้วยตนเอง

ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (ICT) กับ ตัวแปรตามค่าเฉลี่ยคะแนนของครูจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 7 (ASS) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .200 แสดงว่าโรงเรียนที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาที่ดีจะส่งผลให้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษาสูงขึ้น และตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (PLAN) กับ กับ ตัวแปรผลผลิตของงานวิจัยในชั้นเรียนของครู (VOL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .200 แสดงว่า โรงเรียนมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ดี ทำให้ตัวแปรผลผลิตของงานวิจัยในชั้นเรียนของครูมากขึ้น

ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรตัวมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัย

ในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่เทียบกับขนาดเล็ก (D2S) กับตัวแปรผลผลิตของงานวิจัยในชั้นเรียนของครู (VOL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $-.193$ แสดงว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนใหญ่มีจำนวนผลผลิตของงานวิจัยในชั้นเรียนของครูน้อย เนื่องจาก ภาระงานและความรับผิดชอบของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไปมีปริมาณมากจึงไม่มีเวลาในการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้ตัวแปรตามตัวแปรค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู (ACH) ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลในชั้นการวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยได้ทำการแปลงคะแนนดิบจากค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู (ACH) ค่าเฉลี่ยผลผลิตของงานวิจัยในชั้นเรียน ของครู (VOL) และค่าเฉลี่ยคะแนนของครูจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 7 (ASS) เนื่องจากแบบทดสอบต่างชนิดกัน ไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ หรือนำมารวมกันได้ จึงได้แปลงค่าคะแนนดิบเป็นค่าคะแนนมาตรฐาน T-Score แบบเชิงเส้นตรง จึงได้ค่าคะแนนเฉลี่ยผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู (TTOTAL) คือ 49.99 ประเมินได้ว่าผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนระดับปานกลาง เนื่องจากมีค่าเข้าใกล้คะแนนเฉลี่ย

3 ชั้นการวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

3.1 การวิเคราะห์ขั้นโมเดลศูนย์ (null model)

ผลการวิเคราะห์ขั้นโมเดลศูนย์ (null model) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน และทดสอบนัยสำคัญของความแปรปรวนของผลชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ดังแสดงในตาราง 23 ซึ่งรูปแบบการวิเคราะห์ (ดังโมเดลที่แสดงไว้ในบทที่ 3)

ตาราง 23 อิทธิพลคงที่ (fixed effect) อิทธิพลสุ่ม (random effect) ของการวิเคราะห์อิทธิพลภายในโรงเรียน (pooled within School effect) และความแปรปรวนระหว่างโรงเรียน (between School variance) ของตัวแปรคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TTOTAL)

Fixed Effect	Coefficient	Standard Error	t-ratio	
(TTOTAL) – intercept; γ_{00}	49.992**	0.351	142.429	
Random Effect	Variance Component	Total Observed Variance	df	χ^2
(TTOTAL) – intercept; u_{0j} Level – 1 error; R_{ij}	12.544** 22.241	34.785	118	1522.142
Reliability of Mean OLS Regression Coefficient Estimate				
INTERCEPT β_0	0.850			
Intraclass Correlation = 0.361				
Deviance Test = 7291.1756				

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตาราง 23 เมื่อใช้ตัวแปรคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู (TTOTAL) เป็นตัวแปรตาม พบว่า ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู มีค่าเท่ากับ 49.992 ($\gamma_{00} = 49.992$) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (fixed effect) พบว่าค่าคงที่ (intercept: γ_{00}) มีอิทธิพลต่อคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 142.429$) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.351 แสดงว่า ครูที่อยู่ภายในโรงเรียนเดียวกันและที่อยู่คนละโรงเรียนกัน ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมที่แท้จริงของคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูที่ระดับช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อยู่ระหว่าง 49.000 ถึง 50.984 [(49.992 $\pm$ 1.960(0.506))]

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (random effect) พบว่าค่าคงที่ หรือค่าเฉลี่ยของคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู (intercept: γ_{00}) มีความผันแปรระหว่างโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\chi^2 = 1522.142$) โดยมีความแปรปรวนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 22.241 และมีความแปรปรวนรวมที่สังเกตได้เท่ากับ

12.544 แสดงว่าความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 63.94 $[22.241/(22.241+12.544) \times 100]$ เป็นความแปรปรวนที่เกิดขึ้นภายในหน่วยโรงเรียนและอีกประมาณ 30.06 $[12.544/(22.241+12.544) \times 100]$ เป็นความแปรปรวนที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยโรงเรียนมีปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Intraclass Correlation) มีค่า 0.361 $[12.544/(22.241+12.544)]$ แสดงว่ามีอิทธิพลของกลุ่มที่ส่งผลทำให้คะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูไม่เป็นอิสระต่อกันอยู่ประมาณร้อยละ 36.10 ทำให้ค่าระดับนัยสำคัญที่เป็นจริง (Actual α) มีค่าเพิ่มขึ้นส่งผลต่ออำนาจการทดสอบ ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าว จึงนำสมการวิเคราะห์พหุระดับมาใช้ในการทดสอบขั้นต่อไป โดยสามารถสร้างสมการในการวิเคราะห์ Null Model ได้ดังนี้

โมเดลภายในหน่วย (Within – Unit Model)

$$TTOTAL_{ij} = \beta_{0j} + e_{ij}$$

โมเดลระหว่างหน่วย (Between – Unit Model)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + u_{0j}$$

โดยที่

TTOTAL_{ij} แทน คะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

β_{0j} แทน ค่าคงที่ (Intercept) ของตัวแปรระดับครู

γ_{00} แทน ค่าคงที่ β_{0j}

e_{ij} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนระดับครูในการทำนาย TTOTAL_{ij}

u_{0j} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนระดับโรงเรียนในการทำนาย β_{0j}

3.2 การวิเคราะห์ชั้นโมเดลอย่างง่าย (Simple model)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อคะแนนมาตรฐานของผลชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TTOTAL) โดยใช้สารสนเทศจากข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยได้จากการลงในพื้นที่สนามที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Best Practice) ได้แก่ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ (EXP) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วม (LEAD) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านความรับผิดชอบ (ACC) ตัวแปรชุมชน

แห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (KNOW) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการทำงานแบบร่วมมือกัน เป็นทีม (TEAM) มาวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรตาม เพื่อทดสอบว่า ตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และตัวแปรคะแนนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู (TTOTAL) หรือไม่ และเพื่อตรวจสอบว่า คะแนนมาตรฐานของผลชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนและตัวแปรเหล่านั้น ยังมีความแปรปรวนระหว่างโรงเรียนเพียงพอในการนำไปวิเคราะห์ระดับโรงเรียนหรือไม่ โดยใช้ χ^2 -test ทดสอบดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 อิทธิพลคงที่ (fixed effect) อิทธิพลสุ่ม (random effect) ของการวิเคราะห์อิทธิพล ภายในโรงเรียน (pooled within school effect) และความแปรปรวนระหว่างโรงเรียน (between school variance) เมื่อนำตัวแปรระดับครูวิเคราะห์ร่วมในสมการ โดยมีผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TTOTAL) เป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรระดับครู	ผลของตัวแปรอิสระระดับโรงเรียน				
Fixed Effect	Coefficient	Standard Error	t-ratio		
Intercept ₂ γ_{00}	49.992**	0.351	142.429		
EXP γ_{10}	0.083**	0.013	6.601		
LEAD γ_{20}	-0.931*	0.443	-2.100		
ACC γ_{30}	0.546	0.451	1.209		
KNOW γ_{40}	-0.615	0.491	-1.252		
TEAM γ_{50}	1.105**	0.264	4.188		
Random Effect	ความแปรปรวนระหว่างโรงเรียน				
	Standard Deviation	Variance Component	Total Observed Variance	d.f	χ^2
Intercept1 u_{0j}	3.573	12.765	27.333	118	860.811**
EXP u_{0j}	0.039	0.001	14.569	118	120.179
LEAD U_{0j}	0.943	0.889	15.457	118	104.960
ACC U_{0j}	1.481	2.194	16.762	118	128.749
KNOW U_{0j}	2.328	5.418	19.986	118	148.059*
TEAM U_{0j}	0.520	0.270	14.838	118	135.060
Level-1 error R_{ij}	4.502	14.568267			
$R^2 =$	0.345				
Deviance Test =	7223.800				

*p < 0.05, **P< 0.01

จากตารางที่ 24 เมื่อใช้ตัวแปรคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TTOTAL) เป็นตัวแปรตาม ผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (fixed effect) พบว่า ค่าคงที่ (intercept: γ_{00}) , ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ (EXP) และตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม (TEAM) มีอิทธิพลทางบวกต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 142.429$, 6.601 และ 4.188 ตามลำดับ) ส่วนตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วม (LEAD) มีอิทธิพลทางลบต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = -2.100$) สำหรับด้านความรับผิดชอบ (ACC) กับ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (KNOW) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

จากการวิเคราะห์เบื้องต้น พบว่า ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูแตกต่างกัน เนื่องจากตัวแปรอิสระระดับครู สามตัวแปร คือ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม และด้านภาวะผู้นำร่วม แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีมระดับสูง จะทำให้ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูสูงขึ้น ในทางตรงข้ามครูที่มีภาวะผู้นำร่วมระดับสูง จะมีอิทธิพลทางลบทำให้ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีแนวโน้มที่จะลดลง แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม จะทำให้ครูมีผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนในระดับที่สูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามครูที่มีตัวแปรภาวะผู้นำร่วมระดับสูง จะมีอิทธิพลทางลบทำให้ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูมีแนวโน้มที่จะลดลง

ผลจากการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (random effect) พบว่า ค่าคงที่ (intercept: γ_{00}) หรือ ค่าเฉลี่ยผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู มีความผันแปรระหว่างโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\chi^2 = 860.811$) โดยมีความแปรปรวนของการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 12.765 และความแปรปรวนที่ได้จากการสังเกตมีค่าเท่ากับ 27.333 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่มของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครู พบว่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีความผันแปรระหว่างโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\chi^2 = 148.060$) โดยมีความแปรปรวนของการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 5.418 ความแปรปรวนที่ได้จากการสังเกตมีค่าเท่ากับ 19.986 ส่วนสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครูอื่น ๆ อิทธิพลสุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ตัวแปรระดับครูสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนได้ร้อยละ 34.50 ($R^2 = 0.345$) และจากการสังเกตค่าทดสอบเบี่ยงเบนของโมเดล (Deviance Test) เปรียบเทียบกับ

โมเดลที่ทำการวิเคราะห์จากโมเดลว่าง (Null Model) พบว่า มีค่าลดลง นั้นแสดงว่าโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับครูสามารถลดความเบี่ยงเบนจากโมเดลอิ่มตัวได้ (Saturated model) โดยค่า Deviance test จากผลการวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$TTOTAL = 49.992^{**} + 0.083^{**} EXP - 0.931^{*} LEAD + 1.105^{**} TEAM$$

3.3 การวิเคราะห์ขั้นโมเดลตามสมมติฐาน (hypothetical model) เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนที่มีต่อค่าคงที่ (intercept β_{0j}) หรือค่าเฉลี่ยของคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน และสัมประสิทธิ์การถดถอย (Slope) ซึ่งอิทธิพลคงที่ (fixed effect) และอิทธิพลสุ่ม (random effect) มีนัยสำคัญทางสถิติจากการวิเคราะห์ในขั้น Simple model โดยใช้ t-test ทดสอบ fixed effect และใช้ χ^2 -test ทดสอบ random effect มีรูปแบบการวิเคราะห์ (ดังโมเดลที่แสดงไว้ในบทที่ 3)

การวิเคราะห์ขั้นโมเดลสมมติฐาน (hypothetical model) เมื่อค่าคงที่ หรือค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TTOTAL-intercept) เป็นตัวแปรตาม โดยมีตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนเข้าร่วมวิเคราะห์ในสมการ คือ ตัวแปรที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดกลาง (D1S) ตัวแปรที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่ (D2S) ตัวแปรที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่พิเศษ (D3S) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการนำองค์กร (DIR) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (PLAN) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (ICT)

เนื่องจากการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนโดยใช้สารสนเทศจากข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยได้จากการลงในพื้นที่สนามที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Best Practice) เสนอผลการวิเคราะห์ดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการประมาณค่า อิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีผลค่าเฉลี่ยผลคะแนน
มาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TTOTAL – intercept)

ตัวแปร	ผลของตัวแปร			
Fixed Effect	Coefficient	Standard-Error	t-ratio	
TTOTAL – intercept, γ_{00}	50.795**	4.877	10.415	
D1S, γ_{01}	0.717	1.775	0.404	
D2S, γ_{02}	0.890	1.722	0.517	
D3S, γ_{03}	1.715	1.626	1.054	
CUL, γ_{04}	-0.706	0.868	-0.813	
DIR, γ_{05}	1.182	1.535	0.770	
PLAN, γ_{06}	0.079	0.9267	0.084	
ICT, γ_{07}	-1.066	0.994	-1.073	
Random Effect	Variance Component	Total Observed Variance	df	χ^2
TTOTAL – intercept; U_{0j}	13.053**	30.045 34.009	111	802.373
Level – 1 error; R_{ij}	16.992 20.956			
$R^2 =$	0.236			
Deviance Test =	7212.9457			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 25 เมื่อใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน เป็นตัวแปรตาม พิจารณาอิทธิพลคงที่ (fixed effect) พบว่า ค่าคงที่ของการวิเคราะห์ระดับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 10.415$) นั่นคือ ค่าคงที่สามารถอธิบายผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และไม่มีตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (random effect) พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TTOTAL – intercept) ยังมีความผันแปรระหว่างโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\chi^2 = 802.373$) โดยความแปรปรวนที่ได้จากการสังเกตมีค่าเท่ากับ 30.045

ทั้งนี้ ตัวแปรค่าคงที่ หรือ ค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูอธิปไตยความผันแปรได้ร้อยละ 23.60 ($R^2 = 0.236$)

3.3.1 การวิเคราะห์ขั้นโมเดลสมมติฐาน (hypothetical model) เมื่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ (EXP/TTOTAL slope) ที่อิทธิพลสัมพันธ์สำคัญทางสถิติเป็นตัวแปรตาม โดยมีตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนเข้าร่วมวิเคราะห์ในสมการ คือ ตัวแปรที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดกลาง (D1S) ตัวแปรที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่ (D2S) ตัวแปรที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่พิเศษ (D3S) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการนำองค์การ (DIR) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (PLAN) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (ICT) เสนอผลต่อการวิเคราะห์ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (EXP/TTOTAL slope)

ตัวแปร		ผลของตัวแปร	
Fixed Effect	Coefficient	Standard-Error	t-ratio
EXP – intercept , γ_{10}	0.3019**	0.1399	2.157
D1S, γ_{11}	-0.059	0.034	-1.717
D2S, γ_{12}	-0.041	0.032	-1.302
D3S, γ_{13}	-0.024	0.029	-0.815
CUL, γ_{14}	0.092**	0.034	2.704**
DIR, γ_{15}	-0.025	0.050	-0.499
PLAN, γ_{16}	-0.021	0.036	-0.579
ICT, γ_{17}	- 0.091**	0.030	-3.042**

ตาราง 26 (ต่อ)

ตัวแปร		ผลของตัวแปร		
Random Effect	Variance Component	Total Observed Variance	df	χ^2
EXP/TTOTAL slope; U_{ij}	0.000	16.992 20.956	111	96.980
Level-1 error R_{ij}	16.992 20.956			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตาราง 26 เมื่อใช้สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (EXP/TTOTAL slope) เป็นตัวแปรตาม พิจารณาอิทธิพลคงที่ (fixed effect) พบว่า ค่าคงที่ของการวิเคราะห์ระดับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t=2.157$) นั่นคือ ค่าคงที่สามารถอธิบายผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.092 ($t = 2.704$) แสดงว่า โรงเรียนที่ครูมีวัฒนธรรมองค์กรในระดับสูง จะทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนในระดับที่สูงตามไปด้วย และตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (ICT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.091 ($t=-3.042$) มีอิทธิพลทางลบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน แสดงว่า โรงเรียนที่ครูมีเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาในระดับสูง ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนก็มีแนวโน้มที่ลดลง และตัวแปรระดับชั้นเรียนที่ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตัวแปรตัวมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดกลาง (D1S) ตัวแปรตัวมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่ (D2S) ตัวแปรตัวมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาด

ใหญ่พิเศษ (D3S) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการนำองค์การ (DIR) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (PLAN)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (random effect) พบว่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านประสบการณ์ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ไม่มีความผันแปรระหว่างโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความแปรปรวนที่ได้จากการสังเกตมีค่าเท่ากับ 16.992

3.3.2 การวิเคราะห์ขั้นโมเดลสมมติฐาน (hypothetical model) เมื่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม ต่อผลชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TEAM/TTOTAL- slope) ที่อิทธิพลสุ่มมีนัยสำคัญทางสถิติที่ตัวแปรตาม โดยมีตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนเข้าร่วมวิเคราะห์ในสมการ คือ ตัวแปรตัวมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดกลาง (D1S) ตัวแปรตัวมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่ (D2S) ตัวแปรตัวมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่พิเศษ (D3S) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการนำองค์การ (DIR) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (PLAN) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านวัฒนธรรมองค์กร(CUL) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (ICT) เสนอผลการวิเคราะห์ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านการทำงานร่วมมือกันเป็น ทีม ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TEAM/ TTOTAL Slope)

ตัวแปร		ผลของตัวแปร		
Fixed Effect	Coefficient	Standard-Error	t-ratio	
TEAM – intercept , γ_{20}	0.2847	2.965	0.096	
D1S, γ_{21}	0.924	1.215	0.761	
D2S, γ_{22}	0.078	1.240	0.063	
D3S, γ_{23}	0.298	1.190	0.251	
CUL, γ_{24}	-0.398	0.561	-0.708	
DIR, γ_{25}	0.653	0.836	0.781	
PLAN, γ_{26}	-1.122	0.501**	-2.242	
ICT, γ_{27}	0.950	0.567	1.675	

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ตัวแปร	ผลของตัวแปร			
	Variance Component	Total Observed Variance	df	χ^2
Random Effect				
TEAM/TTOTAL slope; U _{1j}	0.029	17.021	111	100.957
Level-1 error R _{1j}	16.992			
	20.956			

*p< 0.05, **p< 0.01

จากตาราง 27 เมื่อใช้สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการงานแบบร่วมมือกันเป็นทีมต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TEAM/TTOTAL slope) เป็นตัวแปรตาม พิจารณาอิทธิพลคงที่ (fixed effect) พบว่า ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการงานร่วมกันเป็นทีมต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการวางแผนกลยุทธ์ (PLAN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -1.122 ($t = -2.242$) มีอิทธิพลทางลบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการงานร่วมกันเป็นทีมต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน แสดงว่า โรงเรียนที่ครูมีการวางแผนกลยุทธ์ในระดับสูงจะทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการงานร่วมกันเป็นทีม ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีแนวโน้มลดลงด้วย และตัวแปรระดับชั้นเรียนที่ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตัวแปรดัมมี่แสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดกลาง (D1S) ตัวแปรดัมมี่แสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่ (D2S) ตัวแปรดัมมี่แสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่พิเศษ (D3S) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการนำองค์กร (DIR) และตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (ICT)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (random effect) พบว่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ไม่มีความผันแปรระหว่างโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความแปรปรวนที่ได้จากการสังเกตมีค่าเท่ากับ 17.021

3.3.3 การวิเคราะห์ขั้นโมเดลสมมติฐาน (hypothetical model) เมื่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านภาวะผู้นำร่วม ต่อผลชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (LEAD/TTOTAL slope) ที่อิทธิพลสุ่มมีนัยสำคัญทางสถิติที่ตัวแปรตาม โดยมีตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนเข้าร่วมวิเคราะห์ในสมการ คือ ตัวแปรตัวที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดกลาง (D1S) ตัวแปรตัวที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่ (D2S) ตัวแปรตัวที่มีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่พิเศษ (D3S) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการนำองค์กร (DIR) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (PLAN) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (ICT) เสนอผลการวิเคราะห์ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านภาวะผู้นำร่วม ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (LEADER/ TTOTAL Slope)

ตัวแปร	ผลของตัวแปร		
Fixed Effect	Coefficient	Standard-Error	t-ratio
LEADER – intercept	-5.413	4.278	-1.265
, γ_{30}			
D1S, γ_{31}	-0.851	1.524	-0.558
D2S, γ_{32}	-0.032	1.501	-0.021
D3S, γ_{33}	-0.320	1.461	-0.219
CUL, γ_{34}	-1.272	0.998	-1.277
DIR, γ_{35}	-0.459	1.570	-0.292
PLAN, γ_{36}	1.746	0.864	2.021*
ICT, γ_{37}	1.194	0.952	1.255

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวแปร	ผลของตัวแปร			
	Variance Component	Total Observed Variance	df	χ^2
Random Effect				
LEAD/TTOTAL	0.174	17.166	111	110.361
slope; U_{1j}				
Level-1 error R_{1j}	16.992			
	20.956			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตาราง 28 เมื่อใช้สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วมต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (LEAD/TTOTAL slope) เป็นตัวแปรตาม พิจารณาอิทธิพลคงที่ (fixed effect) พบว่า ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วมต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการวางแผนกลยุทธ์ (PLAN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.746 ($t = 2.021$) แสดงว่า โรงเรียนที่ครูมีการวางแผนกลยุทธ์ในระดับสูงจะทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วม ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีเพิ่มขึ้นด้วย และตัวแปรระดับโรงเรียนที่ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตัวแปรตมมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดกลาง (D1S) ตัวแปรตมมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่ (D2S) ตัวแปรตมมีแสดงชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้านขนาดใหญ่พิเศษ (D3S) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL) ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการนำองค์กร (DIR) และตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (ICT)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (random effect) พบว่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านภาวะผู้นำร่วมต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ไม่มีความผันแปรระหว่างโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความแปรปรวนที่ได้จากการสังเกตมีค่าเท่ากับ 17.166

จากผลการวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้
สมการในรูปคะแนนดิบ

Within – School Model

$$TTOTAL_{ij} = 49.992^{**} + 0.083^{**} EXP - 0.931^{*} LEAD + 1.105^{**} TEAM$$

Between – Classroom Model

$$\beta_{0j} = 50.795^{**} + 0.717(D1S_j) + 0.890(D2S_j) + 1.715(D3S_j)$$

$$-0.706(CUL_j) + 1.182(DIR_j) + 0.079(PLAN_j) - 1.066(ICT_j)$$

$$\beta_{1j} = 0.3019^{**} - 0.059(D1S_j) - 0.041(D2S_j) - 0.024(D3S_j)$$

$$0.092^{**}(CUL_j) - 0.025(DIR_j) - 0.021(PLAN_j) - 0.091^{**}(ICT_j)$$

$$\beta_{2j} = 0.2847 + 0.924(D1S_j) + 0.078(D2S_j) + 0.298(D3S_j)$$

$$-0.398(CUL_j) + 0.653(DIR_j) - 1.122^{**}(PLAN_j) + 0.950(ICT_j)$$

$$\beta_{3j} = -5.413 - 0.851(D1S_j) - 0.032(D2S_j) - 0.320(D3S_j)$$

$$-1.272(CUL_j) - 0.459(DIR_j) + 1.746^{*}(PLAN_j) + 1.194(ICT_j)$$

ตอนที่ 3 เพื่อสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ยกร่างแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูของโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการวิจัยเชิงปริมาณโดยวิธีการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยชั้นเรียนของครู จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1,309 คน แบ่งออกเป็นระดับโรงเรียน จำนวน 119 คน และ ระดับครู จำนวน 1,190 คน จำแนกตามขั้นตอนของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 6 ขั้นตอน 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การให้สิ่งจูงใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในของโรงเรียนทั่วไปส่วนใหญ่ พบว่า ระดับครู ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการทำงาน 2) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม และระดับโรงเรียน ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ 3) ด้านวางแผนเชิงกลยุทธ์ สามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูของโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากแบบสอบถาม พบว่า (รายละเอียดที่ภาคผนวก)

1. การวางแผน

1.1 ประสพการณ์ในการทำงาน ไม่มี

1.2 การทำงานร่วมกันเป็นทีม บุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.3 ภาวะผู้นำร่วม ไม่มี

1.4 วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.5 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โรงเรียนมีการวางแผนการปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศกับงานด้านการศึกษาให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และโรงเรียนมี สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

1.6 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานทั้งระดับกลุ่มสาระ และถ่ายทอดลงสู่ระดับบุคคลในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน และโรงเรียนมีการวางแผน และงบประมาณในการปฏิบัติงาน และวิจัยในชั้นเรียนเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่ต้องการ

2 การลงมือปฏิบัติ

2.1 ประสพการณ์ในการทำงาน ไม่มี

2.2 ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม 1) ครู และบุคลากรในโรงเรียนได้รับโอกาสในการศึกษา ค้นคว้า หรือทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้และแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนร่วมกัน 2) ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน 3) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนมีการส่งเสริมซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตร 4) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน

2.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม 1) ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงาน ได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และข้อตกลงหรือบรรทัดฐานที่ให้ไว้ได้ 2) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความตระหนัก และจิตสำนึกเป็นอย่างดีต่อการทำงาน การจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหา จากการปฏิบัติงานและการวิจัยในชั้นเรียนได้ด้วยตนเอง

2.4 วัฒนธรรมองค์กร 1) ผู้บริหารมีการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงาน แก่ครู และบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้เกิดการทำงานที่อิสระและคล่องตัว 2) ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 3) โรงเรียนของท่านมีการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีกับครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน 4) โรงเรียนมีการประสานจุดต่าง สمانจุดร่วมในการทำงานแบบบูรณาการภายใต้ความแตกต่างของครูแต่ละคนได้เป็นอย่างดี

2.5 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 1) โรงเรียนมีการนำสื่อ สื่อประสม มัลติมีเดีย โปรแกรมการเรียนรู้ เพื่อช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ พัฒนาการปฏิบัติงาน และวิจัยในชั้นเรียนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) โรงเรียนมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการจัดการจัดการเรียนการสอน และการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ตลอดเวลา 3) โรงเรียนมีการนำระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมาอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้ตามความต้องการ

2.6 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 1) โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนในกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน 2) โรงเรียนจัดลำดับความสำคัญในการใช้งบประมาณเพื่อการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน

3.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มี

3.2 การทำงานร่วมกันเป็นทีม 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดตารางเวลาประชุม และพูดคุยกัน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนสารสนเทศที่เกิดจากการสอน ปัญหาของผู้เรียนรวมไปถึงหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นร่วมกัน 2) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม การดำเนินงาน การทำวิจัยในชั้นเรียน

3.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3.4 วัฒนธรรมองค์กร 1) โรงเรียนมีการกระตุ้น กำกับ ติดตาม อย่างสม่ำเสมอเป็นระยะ ๆ 2) โรงเรียนให้ความสำคัญแก่ครูเป็นรายบุคคลให้รู้จักการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยคำนึงถึงการพัฒนาตามศักยภาพของนักเรียนบนความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) โรงเรียนมีการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างกลุ่มสาระ ระหว่างโรงเรียน และระหว่างกลุ่มเครือข่ายของโรงเรียน รวมถึงผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

3.5 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โรงเรียนของท่านมีการรวบรวม ประมวลผล ปรับปรุง และบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการติดตาม และสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน การบริหาร และการวิจัยในชั้นเรียน

3.6 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนมีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้สามารถใช้งบประมาณได้คุ้มค่าตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

4. การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

4.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มี

4.2 ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเทคนิควิธีการสอน ตลอดจนกระบวนการแก้ไขปัญหาผ่านการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน

4.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการรายงานผลการดำเนินงาน และนำเสนอถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อเพื่อนครู เพื่อไปแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน

4.4 วัฒนธรรมองค์กร 1) ผู้บริหารและหัวหน้างานควรมีการสอนงานเป็นระยะ ๆ แบบกัลยาณมิตร 2) โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อลดปัญหาการทำงาน และบูรณาการการทำงานที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรแต่ละคน

4.5 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โรงเรียนมีบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ได้หลากหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ Social Media เป็นต้น

4.6 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ไม่มี

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มี

5.2 การทำงานร่วมกันเป็นทีม ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในประเมินผลการดำเนินงาน การทำวิจัยในชั้นเรียน

5.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม 1) ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถเปิดเผยผลการปฏิบัติงานได้อย่างบริสุทธิ์ใจ และเปิดโอกาสให้สามารถตรวจสอบได้ 2) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

5.4 วัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและสร้างความภูมิใจในองค์กรโดยการให้รางวัล และสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียน

5.5 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โรงเรียนมีการรวบรวม ประมวลผล ปรับปรุง และบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อ การวัดผล ประเมินผล และสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอน การบริหาร และการวิจัยในชั้นเรียน

5.6 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนมีประเมินผล การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้สามารถใช้งบประมาณได้คุ้มค่าตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์ รายกรณีศึกษาโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ของผู้ตอบสัมภาษณ์จำนวน 21 คน แบ่งออกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 3 คน และ ระดับครู จำนวน 18 คน จำแนกตามขั้นตอนของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 6 ขั้นตอน 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การให้สิ่งจูงใจ โดยมีเงื่อนไขที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยบางประเด็นเพิ่มเติมของโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป สามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูของโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดังนี้ (รายละเอียดภาคผนวก)

1. การวางแผน

1.1 ประสพการณ์ในการทำงาน 1) โรงเรียนมีการกำหนดภาระงานการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคล 2) โรงเรียนควรมีการกำหนดปัญหาจากหน่วยการเรียนรู้ที่นักเรียนมีปัญหา สำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน

1.2 ความรับผิดชอบ ผู้บริหารและครูควรมีการกำหนดและทำข้อตกลงหรือบรรทัดฐานในการทำงานร่วมกัน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.3 ภาวะผู้นำร่วม ไม่มี

1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 1) ครูและบุคลากรในโรงเรียนควรมีการกำหนดปัญหา และนำปัญหาที่เหมือนกันมาร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหา 2) โรงเรียนควรมีการสร้างแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรโดยเฉพาะมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

1.5 การทำงานร่วมกันเป็นทีม โรงเรียนควรมีการตั้งคณะทำงานในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน และระบุหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ ประสพการณ์ และความเชี่ยวชาญ

1.6 การนำองค์การ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เพื่อกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน รวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน 2) โรงเรียนควรมีการวางแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี รวมถึงแผนในการทำวิจัยในชั้นเรียน 3) โรงเรียนต้องมีแผนและระบบการทำงานตามโครงสร้างที่ชัดเจน ซึ่งบ่งบอกถึงอำนาจหน้าที่ และขอบเขต ภารกิจความรับผิดชอบขององค์กร

1.7 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 1) โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน 2) โรงเรียนควรกำหนดมาตรฐาน และตัวชี้วัดผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) โรงเรียนควรกำหนดแผนการบริหารงบประมาณ ทั้งเงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินนอกงบประมาณ 4) โรงเรียนควรมีการศึกษารายบุคคล (IS : Individual Study)

ของนักเรียน เป็นรายวิชาหนึ่งที่เป็นการวางแผนและดำเนินการร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียนในการค้นคว้า ศึกษา วิจัย

1.8 วัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนควรมีการวางแผนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นแบบแผนการประพฤติ ปฏิบัติ ค่านิยม และความเชื่อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน

1.9 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ไม่มี

2. การลงมือปฏิบัติ

2.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มี

2.2 ความรับผิดชอบ 1) ครูควรมีการรายงาน และนำเสนอผลการทำงานต่อเพื่อนครูและผู้บริหารในโรงเรียนในสิ่งที่กระทำ เช่น การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา 2) ครูควรมีการนำเสนอประเด็นปัญหาที่คล้าย ๆ กัน มาแก้ไขและปรับปรุงร่วมกัน

2.3 ภาวะผู้นำร่วม 1) ครูและบุคลากรในโรงเรียนต้องมีการให้กำลังใจระหว่างกันในการทำงาน 2) ครูและบุคลากรในโรงเรียนต้องมีการทำงานแบบประสานงาน และร่วมมือกัน 3) ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และสามารถนำทีม กระตุ้นในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนของสมาชิกภายในกลุ่มได้ 4) ผู้บริหารจะต้องไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง

2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 1) โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเปิดรับคำปรึกษาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2) โรงเรียนควรมีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ตั้งแต่ในระดับกลุ่มสาระ จนถึงระดับโรงเรียน

2.5 การทำงานร่วมกันเป็นทีม ครูและบุคลากรในโรงเรียนควรมีการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และการทำวิจัยในชั้นเรียน

2.6 การนำองค์การ 1) ผู้บริหารต้องมีการสื่อสารให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการยอมรับทิศทางในองค์กร 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนควรมีการสื่อสารแบบ 2 ทิศทาง ซึ่งเป็นการสื่อสารที่ผู้รับข้อมูลสามารถสื่อสารได้ตอบโต้ทันที

2.7 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 1) โรงเรียนควรมีการจัดทำแผนงานเพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน 2) โรงเรียนควรมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการดำเนินงานจากผู้เกี่ยวข้อง 3) โรงเรียนควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการทำวิจัยในชั้นเรียน 4) โรงเรียนควรสำรวจความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยในชั้นเรียน 5) โรงเรียนควรมีการกำหนดการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนในแผนปฏิบัติงาน และจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานโดยเฉพาะ

2.8 วัฒนธรรมองค์กร ไม่มี

2.9 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีการสร้างฐานข้อมูลที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ครอบคลุมสามารถรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้

3. การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน

3.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน 1) ผู้บริหารและครูควรมีการกำกับ ติดตาม ควบคุม และบริหารจัดการตามแผนในการวิจัยในชั้นเรียนทั้งระดับบุคคลและระดับโรงเรียน 2) โรงเรียนควรมีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

3.2 ความรับผิดชอบ โรงเรียนมีการติดตามและสะท้อนผลการดำเนินงานสิ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3.3 ภาวะผู้นำร่วม ผู้บริหารควรลดการสั่งการแบบเป็นทางการ

3.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ไม่มี

3.5 การทำงานร่วมกันเป็นทีม โรงเรียนควรมีการตั้งคณะทำงานในการกำกับติดตาม และคอยช่วยเหลือในการดำเนินงานการวิจัยในชั้นเรียนของครู

3.6 การนำองค์การ โรงเรียนควรมีการกำกับติดตาม ขับเคลื่อนผลักดันให้มีการดำเนินงานในงานวิชาการ การวิจัยในชั้นเรียน และให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเห็นความสำคัญ

3.7 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนเป็นระยะ ๆ โดยมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

3.8 วัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนควรมีการกระตุ้น กำกับเป็นระยะๆ ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

3.9 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ไม่มี

4. การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

4.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มี

4.2 ความรับผิดชอบ ไม่มี

4.3 ภาวะผู้นำร่วม 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำให้กับครูภายในโรงเรียนทุกคน 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสในการเรียนรู้และการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของครู

4.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โรงเรียนมีการสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน จากบุคลากรภายในและเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้ อย่างสม่ำเสมอ

4.5 การทำงานร่วมกันเป็นทีม ไม่มี

4.6 การนำองค์การ ไม่มี

4.7 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนในการดำเนินงานพัฒนาผลการปฏิบัติ และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในการอบรมทั้งภายในและภายนอกจากบุคลากรในโรงเรียน และวิทยากรจากภายนอก

4.8 วัฒนธรรมองค์กร ไม่มี

4.9 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โรงเรียนมีแหล่งให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถเข้าถึง ค้นหาข้อมูลที่จำเป็นหรือความรู้ที่เกี่ยวข้องได้ง่าย รวดเร็ว เช่น ตัวอย่างรูปเล่มงานวิจัย ตัวอย่างออนไลน์ผ่านช่องทาง Internet และการอบรมพัฒนาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (e-learning)

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์ แยกแยะ และประเมินผลข้อมูลที่ได้มาเพื่อให้มีความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์

5.2 ความรับผิดชอบ ไม่มี

5.3 ภาวะผู้นำร่วม ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชยให้เกียรติ และแสดงความยินดีในความปรารถนาดีในความพยายามในการทำงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

5.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โรงเรียนควรกำหนดให้มีการสรุป และประเมินผล การดำเนินงานนำเสนออย่างสม่ำเสมอ

5.5 การทำงานร่วมกันเป็นทีม ไม่มี

5.6 การนำองค์การ ไม่มี

5.7 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 1) โรงเรียนควรมีการทบทวนบริบท วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประเมินตนเอง และประเมินความพร้อมในการดำเนินงาน 2) โรงเรียนควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

5.8 วัฒนธรรมองค์กร ไม่มี

5.9 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โรงเรียนต้องมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการจัดเก็บและภายหลังจากการจัดเก็บ และสามารถปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง ทันสมัยพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ

ขั้นตอนที่ 3 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ (ขั้นตอนที่ 1) และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ขั้นตอนที่ 2) ร่วมกันยกร่างแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนักวิจัย ตามจำแนกตามขั้นตอนของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 6 ขั้นตอน 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การกำกับ

ติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การให้สิ่งจูงใจ (รายละเอียดที่ภาคผนวก) สรุปเป็นประเด็นได้เป็น 7 ประเด็น ดังนี้

1. ประเด็นที่ 1 การจัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคลร่วมกันและทีมวิจัยของโรงเรียน มีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

1.1 การวางแผน

1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนควรมีการกำหนดและทำข้อตกลงหรือบรรทัดฐาน และภาระงานในการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ควบคู่ไปกับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคล

2) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนควรมีการกำหนดปัญหา และนำปัญหาที่เหมือนกันมาร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหาจากหน่วยการเรียนรู้ที่นักเรียนมีปัญหา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน

3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนควรกำหนดแผนปฏิบัติงานรายบุคคล ที่จัดทำเป็นแบบมอบหมายงาน (Performance Agreement) ที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

4) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนควรมีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคคล (Individual Performance Improvement Plan) จากสมรรถนะ ทักษะ และผลการปฏิบัติงาน เช่น การจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนในการพัฒนา, การกำหนดกิจกรรมเพื่อการพัฒนา และกำหนดระยะเวลาและวิธีการประเมินผลการพัฒนาเพื่อส่งเสริมและปรับปรุงความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 การลงมือปฏิบัติ

1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนควรมีการนำเสนอประเด็นปัญหาที่คล้าย ๆ กัน มาแก้ไขและปรับปรุงร่วมกันเพื่อช่วยเหลือในการหาโจทย์การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อศึกษาค้นคว้าหาแนวทางการแก้ปัญหา และทำแผนพัฒนาผู้เรียน

2) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการซักถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะจนทำให้ครูแต่ละคนมีความชัดเจนในกรอบความคิด (Conceptual Framework) ที่จะทำวิจัยในชั้นเรียนของตนเองได้

3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนควรมีนำแผนพัฒนาผู้เรียน หรือ การศึกษาอิสระ (IS) ของนักเรียนนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยในชั้นเรียนและการจัดการเรียนการสอน โดยมีการประชุม ร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

4) ครูควรมีการจัดการเรียนการสอน ควบคู่กับการวิจัยในชั้นเรียนโดยการประชุม เพื่อถ่ายทอดความรู้ด้วยการบรรยายและยกตัวอย่างประกอบ มีขั้นตอนดังนี้

4.1) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การบันทึกหลังสอน การบันทึกสิ่งที่เรียนของนักเรียน การทดสอบ และการประเมินผลงาน

4.2) การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนหลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยนำบันทึกหลังสอนมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อการถอดรหัส และนำสิ่งที่เรียนรู้ที่ได้จากการถอดรหัสมาสังเคราะห์และเขียนเป็นแผนผังความคิด

5) ครูควรมีการรายงาน และนำเสนอผลการทำงานต่อเพื่อนครู และผู้บริหารในโรงเรียนในสิ่งที่กระทำ เช่น การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา การทำวิจัยในชั้นเรียน

6) โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน และมีการเปิดให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการตั้งแต่ในระดับกลุ่มสาระ จนถึงระดับโรงเรียน

1.3 การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน

1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนควรมีการกำกับ ติดตาม ควบคุมและบริหารจัดการตามแผนในการวิจัยในชั้นเรียนทั้งระดับบุคคลและระดับโรงเรียน ในรูปแบบแบบบันทึกช่วยจำแก่ผู้บังคับบัญชา โดยใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) โรงเรียนควรมีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยการบันทึกข้อมูลความก้าวหน้าของงานลงในแบบติดตามข้อมูลย้อนกลับผลการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน และทำการเปรียบเทียบกับเป้าหมายการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

3) โรงเรียนมีการติดตามและสะท้อนผลการดำเนินงานสิ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปัญหาและข้อสังเกตอื่น ๆ ที่พบในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.4 การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินกิจกรรมตามแผนการพัฒนารายบุคคลที่ได้กำหนดทั้งแบบที่เป็นการฝึกอบรม และแบบที่ไม่ใช่การฝึกอบรม ดังนี้

1.1) การพัฒนาตนเอง (การเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ หรือการศึกษาต่อ

1.2) การพัฒนาในงาน (การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยงจากบุคลากรภายในโรงเรียนหรือผู้บังคับบัญชา)

1.3) ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่กดดันให้ปฏิบัติ หรือมอบหมายที่ไม่กดดัน เพื่อเป็นการฝึกฝนให้ดียิ่งขึ้น

2) โรงเรียนมีการสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานจากการพัฒนานอกงาน (การให้เข้ารับการฝึกอบรม หรือเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ)

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1) โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์ แยกแยะ และประเมินผลข้อมูลที่ได้มาเพื่อให้มีความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ โดยการเตรียมข้อมูลและผลการประเมินตนเอง เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1.1) การประเมินผลสำเร็จของงานจริงเปรียบเทียบตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้เมื่อเริ่มรอบการประเมิน พิจารณาจากตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติงานกำหนดไว้ร่วมกัน

1.2) การประเมินคุณลักษณะและสมรรถนะที่แท้จริง เป็นการประเมินพฤติกรรมที่แสดงจริงของผู้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับระดับที่กำหนดไว้ตามระดับตำแหน่งและวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3) การประเมินผลสำเร็จจากแผนการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลสำเร็จจากการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ได้กำหนดไว้

2) โรงเรียนควรกำหนดให้มีการประชุมการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลและประเมินผลการดำเนินงานนำเสนอเกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน ผลการประเมินสมรรถนะ และผลการพัฒนาให้ผู้บริหารทราบ จากนั้นจึงดำเนินการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลเพื่อนำมาเสนอหัวหน้างาน และหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อกลั่นกรองผลการประเมิน

3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนควรมีการสะท้อนคิด (Reflection) หรือการกระทำ AAR (After Action Review) เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือครูทำวิจัยในชั้นเรียน จะทำหลังจากครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนเสร็จทุกขั้นตอน ซึ่งเป็นการทบทวนวิธีการทำงานทั้งด้านความสำเร็จ และปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ไม่ใช่เพื่อค้นหาคนที่ทำผิดพลาด ไม่ใช่การกล่าวโทษ แต่เป็นทบทวนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการนัดพบพูดคุยปรึกษาหารือ การสนทนากลุ่ม และการเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครู

2. ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน มีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

2.1 การวางแผน

- 1) โรงเรียนควรมีการตั้งคณะทำงานในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน โดยมาจากหลาย ๆ หน่วยงาน และระบุน้ำที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ ประสิทธิภาพ และความถนัดของสมาชิกในทีม
- 2) โรงเรียนควรมีการสร้างแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรโดยเฉพาะมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม

2.2 การลงมือปฏิบัติ

- 1) ครู และบุคลากรในโรงเรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยการศึกษา ค้นคว้า หรือทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้และแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนร่วมกัน
- 2) ครู และบุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน
- 3) ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 4) ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนมีการส่งเสริมซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตร
- 5) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนร่วมกันเกิดเป็นเครือข่าย

2.3 การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน

- 1) โรงเรียนควรมีการตั้งคณะทำงานในการกำกับ ติดตาม และคอยช่วยเหลือในการดำเนินงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
- 2) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม การดำเนินงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 3) โรงเรียนมีการกำหนดตารางเวลาประชุม และพูดคุยกัน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน และปัญหาของผู้เรียน รวมไปถึงหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นร่วมกัน และติดตามทบทวนความก้าวหน้าเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่กำหนด

2.4 การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเทคนิควิธีการสอน ตลอดจนกระบวนการแก้ไขปัญหาผ่านการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน จากผู้บริหาร ครูที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ บางกรณีจากกลุ่มสาระต่าง ๆ หรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก

2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในประเมินผลการดำเนินงาน การทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันในรูปแบบ 360 องศา (360 degree Appraisal) หรือการแจ้งผลการประเมินหลายแหล่ง (multi-source feedback) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ การสื่อสารที่ดี มีความเชื่อมั่นระหว่างกัน เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน สร้างจิตสำนึกในการมองประโยชน์ส่วนรวมร่วมกัน

2) โรงเรียนควรมีการประเมินผลการดำเนินกิจกรรม แบ่งการประเมินเป็น 2 ส่วน คือ 1) การประเมินกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทำการประเมิน และ 2) การประเมินผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมว่ามีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากขึ้นหรือไม่

3. ประเด็นที่ 3 จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

3.1 การวางแผน

1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการกำหนดปัจจัยสำคัญร่วมกันที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานและการวิจัยในชั้นเรียนตามเป้าหมาย และกลยุทธ์ของโรงเรียนให้สำเร็จและเรียงลำดับความสำคัญปัจจัยเหล่านั้น

2) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันกำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ เช่น กำหนดพฤติกรรมของผู้นำ (Leader Profile) ประกอบด้วย ศักยภาพ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการเป็นผู้นำ ที่คาดว่าจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและการวิจัยในชั้นเรียน

3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันจัดทำแผนการพัฒนาผู้นำขององค์กร (Leadership Development Plan) เพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

3.2 การลงมือปฏิบัติ

1) โรงเรียนต้องประเมินศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียนที่มีอยู่ปัจจุบันเสียก่อนก่อนการพัฒนาเพื่อเปรียบเทียบตามเกณฑ์พฤติกรรมของผู้นำ (Leader Profile) ดังนี้

1.1) สามารถปฏิบัติงาน ได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และข้อตกลงหรือบรรทัดฐานที่ให้ไว้ได้

1.2) มีความตระหนัก และจิตสำนึกเป็นอย่างดีต่อการทำงาน การจัดการเรียน การสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3) สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหา จากการปฏิบัติงานและการวิจัยในชั้นเรียน ได้ด้วยตนเอง

1.4) ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถให้กำลังใจระหว่างกันในการทำงาน

1.5) ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานแบบประสานงาน และร่วมมือกัน

1.6) สามารถให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และสามารถนำทีม กระตุ้นในการ ปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนของสมาชิกภายในกลุ่มได้

2) ผู้บริหารจะต้องไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มอบอำนาจการตัดสินใจและ ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

3) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Personal Devement Plan) โดยใช้ผลการ ประเมินเป็นข้อพิจารณากำหนดการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนการพัฒนาผู้นำองค์กร (Leadership Development Plan)

3.3 การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน

1) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการ ดำเนินงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2) ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาควรลดการสั่งการแบบเป็นทางการ ซึ่ง ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังและสนองตอบด้วยความเข้าใจ กระตุ้นการมีส่วนร่วม และรักษาหรือส่งเสริม ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ควรมีการสอนงาน (Coaching) หลังจาก ที่ได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียน โดยกำหนดให้มีผู้ดูแล ควบคุม การสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา ใช้ สถานการณ์จริงเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้/การปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน กระตุ้นให้เห็น ปัญหาที่จะเกิดขึ้นและวิธีการป้องกันปัญหา ซึ่งไม่เพียงแต่สอนหรือแนะแนว แต่จะต้องแนะวิธีการที่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนจะใช้พัฒนาตนเองเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) สำหรับครู และบุคลากรในโรงเรียนที่เข้ามาใหม่ในการกำกับ ติดตาม และเป็นที่ปรึกษาช่วยเหลือการจัดการ เรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

3.4 การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำให้กับครูภายในโรงเรียนทุกคน โดยเน้นการจัดกิจกรรมตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Personal Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายหรือกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

2) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการรายงานผลการพัฒนารายบุคคล และนำเสนอถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อเพื่อนครู เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน และการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของครู

3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1) โรงเรียนมีการประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคลในการพัฒนาภาวะผู้นำต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2) ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถเปิดเผยผลการปฏิบัติงานได้อย่างบริสุทธิ์ใจ และเปิดโอกาสให้สามารถตรวจสอบได้

ประเด็นที่ 4 ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

4.1 การวางแผน

1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันศึกษาบริบทของโรงเรียน ทำความเข้าใจเป้าหมายในการพัฒนาแผนวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) โรงเรียนกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่คาดว่าจะเอื้อต่อการสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

4.2 การลงมือปฏิบัติ

1) โรงเรียนประเมินวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นปัจจุบันก่อน และวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการปรับเปลี่ยน ดังนี้

1.1) ผู้บริหารมีการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงาน แก่ครู และบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้เกิดการทำงานที่อิสระและคล่องตัว

1.2) ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญ (Role Model) ในการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

1.3) โรงเรียนมีการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.4) โรงเรียนมีการประสานจุดต่าง สمانจุดร่วมในการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้ความแตกต่างของครูแต่ละคนได้เป็นอย่างดี

1.5) โรงเรียนควรมีการสื่อสารแบบ 2 ทิศทาง ซึ่งเป็นการสื่อสารที่ผู้รับข้อมูล สามารถสื่อสารโต้ตอบได้ทันที

4.3 การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน

1) โรงเรียนมีการกระตุ้น กำกับ ติดตาม อย่างสม่ำเสมอเป็นระยะ ๆ ตามช่วง ระยะเวลาที่ตกลงกันตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เช่น อาจบันที่กเป็นรายสัปดาห์ รายเดือน ทุก ๆ 2 สัปดาห์ หรือตามรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร

2) โรงเรียนให้ความสำคัญในการกำกับติดตามกับครูเป็นรายบุคคลให้รู้จัก การปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยคำนึงถึงการพัฒนาตามศักยภาพของนักเรียนบน ความแตกต่างระหว่างบุคคล

3) โรงเรียนมีการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างกลุ่มสาระ ระหว่างโรงเรียน และระหว่างกลุ่มเครือข่ายของโรงเรียน รวมถึงผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำไปสู่ การจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

4) โรงเรียนควรมีการกำกับติดตาม ขับเคลื่อนผลักดันให้มีการดำเนินงานในงาน วิชาการ การวิจัยในชั้นเรียน และให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเห็นความสำคัญ

4.4 การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

1) ผู้บริหารและหัวหน้างานควรมีการสอนงานเป็นระยะ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน แบบกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นการสร้างและพัฒนาตาม แผนวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน

2) โรงเรียนมีการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งใน การทำงาน และบูรณาการการทำงานที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรในโรงเรียนแต่ละคน จนเกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กรในการทำงานของโรงเรียน

4.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1) โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อดำเนินการไประยะหนึ่ง โรงเรียน ต้องดำเนินการประเมินว่าระดับของวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ไปปรับเปลี่ยนไปมากน้อยอย่างไร

2) โรงเรียนปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงาน/แนวทางสนับสนุนหรือผลักดันให้สอดคล้อง ับระดับของวัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องการปรับเปลี่ยน ณ เวลานั้น

3) โรงเรียนสร้างความภูมิใจในองค์กรโดยการให้รางวัล และสิ่งจูงใจเพื่อ พัฒนาการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียน

5. ประเด็นที่ 5 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

5.1 การวางแผน

- 1) โรงเรียนมีการวางแผนการปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศกับงานด้านการศึกษาให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 2) โรงเรียนมีแผนการจัดซื้อจัดจ้างสิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานของผลิตภัณฑ์หรืออุปกรณ์เครือข่ายมีการทดสอบก่อนนำมาใช้งานจริง
- 3) โรงเรียนมีแนวทาง/มาตรการป้องกันความเสียหาย เช่น แผนแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์ไม่แน่นอนและภัยพิบัติที่อาจเกิดกับระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ (IT Contingency Plan)
- 4) โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายความมั่นคงปลอดภัยสำหรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วยมาตรฐานในการดำเนินงานเพื่อป้องกัน กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจน และกฎระเบียบต่าง ๆ
- 5) โรงเรียนมีการกำหนดสิทธิผู้ใช้งาน (Access rights) และสามารถแสดง Access rights ที่ถูกต้องและทันสมัย โดยกำหนดชื่อผู้ใช้แต่ละคน (User name) และรหัสผ่าน (password) ที่แตกต่างกัน และระบบการตรวจสอบ โดยบันทึกว่าผู้ใช้เป็นใคร ทำอะไร จากที่ไหน (event logging)
- 6) โรงเรียนมีระบบการตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่จัดเก็บในระบบฐานข้อมูล

5.2 การลงมือปฏิบัติ

- 1) โรงเรียนมีการนำสื่อ สื่อประสมมัลติมีเดีย โปรแกรมการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ พัฒนาการปฏิบัติงาน และวิจัยในชั้นเรียนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2) โรงเรียนมีการนำระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมาอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ตามความต้องการ
- 3) กำหนดหลักสูตรและพัฒนาเนื้อหาในแต่ละหลักสูตรที่คาดว่าจะใช้เพื่อการเรียนรู้ผ่านทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งการคัดเลือกหลักสูตรต้องสอดคล้องกับทิศทางและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงการวิจัยในชั้นเรียน
- 4) โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ครู และบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และรับบริการได้อย่างเหมาะสม
- 5) โรงเรียนมีการปฏิบัติตามแผนแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์ไม่แน่นอนและภัยพิบัติที่อาจเกิดกับระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ (IT Contingency Plan)

5.3 การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน

- 1) โรงเรียนมีการรวบรวม ประมวลผล ปรับปรุง และบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- 2) โรงเรียนมีการจัดทำฐานข้อมูลใหม่และปรับปรุงฐานข้อมูลเดิม เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน การบริหาร และการวิจัยในชั้นเรียน
- 3) โรงเรียนมีระบบติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System) ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม
- 4) โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม ทบทวนสิทธิ์ Access Right ที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

5.4 การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

- 1) โรงเรียนมีช่องทางการพัฒนาตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับครู และบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ได้หลากหลายช่องทาง และมีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์, Social Media, ตัวอย่างรูปเล่มงานวิจัยออนไลน์ เป็นต้น
- 2) ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถอบรมพัฒนาตนเองผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (e-learning) ตรงตามความต้องการและเป้าหมายของตนเองโรงเรียนกำหนด
- 3) โรงเรียนมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการจัดการจัดการเรียนการสอน และการวิจัยในชั้นเรียนมีความทันสมัยและเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

5.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 1) โรงเรียนมีการรวบรวม ประมวลผล ปรับปรุง และบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวัดผล ประเมินผล และสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอน การบริหาร และการวิจัยในชั้นเรียน
- 2) โรงเรียนต้องมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการจัดเก็บและภายหลังจากการจัดเก็บ และสามารถปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง ทันสมัยพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ

6. ประเด็นที่ 6 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดประโยชน์คุ้มค่า มีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

6.1 การวางแผน

- 1) โรงเรียนมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นที่จะผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน
- 2) โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานทั้งระดับกลุ่มสาระ และถ่ายทอดลงสู่ระดับบุคคลในการการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

- 3) โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนสำหรับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน
- 4) โรงเรียนมีการวางแผน และการบริหารงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดิน และเงินนอกงบประมาณในการปฏิบัติงาน และวิจัยในชั้นเรียนให้เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่ต้องการ
- 5) โรงเรียนต้องมีการวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในเพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน
- 6) โรงเรียนมีการกำหนดการศึกษารายบุคคล (IS : Individual Study) ของนักเรียน เป็นรายวิชาหนึ่งที่เป็นวางแผนและดำเนินการร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียนในการค้นคว้า ศึกษา วิจัยในชั้นเรียน

6.2 การลงมือปฏิบัติ

- 1) โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนในกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 2) โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 3) โรงเรียนมีการจัดลำดับความสำคัญในการใช้งบประมาณเพื่อการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) โรงเรียนมีการกำหนดการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนของครูในแผนปฏิบัติงาน และจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานโดยเฉพาะ
- 5) ผู้บริหารต้องมีการสื่อสารแผนการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการยอมรับทิศทางในองค์กร

6.3 การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน

- 1) โรงเรียนควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนเป็นระยะ ๆ ในความถี่ที่เหมาะสมโดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย
- 2) โรงเรียนมีการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน และการวิจัยในชั้นเรียน และมีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนดในแผน
- 3) ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการสรุปบทเรียนจากการติดตามความก้าวหน้าตามแผนการปฏิบัติงานและรายงานผลให้ทราบ
- 4) โรงเรียนมีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้สามารถใช้งบประมาณได้คุ้มค่าตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

6.4 การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนในการดำเนินงานพัฒนาผลการปฏิบัติ และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ตามแผนการพัฒนางานองค์กร แผนการพัฒनावุฒิธรรมองค์กร แผนการพัฒนารายบุคคล ให้สามารถบรรลุเป้าหมาย เช่น การอบรมทั้งภายในและภายนอกบุคลากรในโรงเรียน และวิทยากรจากภายนอก รวมถึงการจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น

6.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1) โรงเรียนควรมีการทบทวนบริบท วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประเมินตนเอง และประเมินความพร้อมในการดำเนินงาน และเป็นข้อมูลในการปรับปรุง และวางแผนเชิงกลยุทธ์ในปีงบประมาณต่อไป

2) โรงเรียนมีการประเมินผล การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้สามารถใช้งบประมาณ ได้คุ้มค่าตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และเป็นข้อมูลในการปรับปรุง และวางแผนเชิงกลยุทธ์ในปีงบประมาณต่อไป

7. ประเด็นที่ 7 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา รายละเอียดดังต่อไปนี้

โรงเรียนสร้างความภูมิใจในองค์กรโดยการให้รางวัล และสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

7.1) ผลตอบแทนเชิงธุรกรรม (Transactional Returns) หรือค่าตอบแทนรวม เป็นผลตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทนพื้นฐาน (เงินเดือนหรือค่าจ้าง) ค่าตอบแทนตามผลงาน (การขึ้นเงินเดือน หรือ เงินโบนัส หรือ เงินตามความสามารถพิเศษ

7.2) ผลตอบแทนเชิงความสัมพันธ์ (Relational Returns) เป็นผลตอบแทนจากการทำงานที่ไม่ใช่ตัวเงิน แต่มีผลกระทบอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคลากร ผลตอบแทนนี้มาจากการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน เช่น การยกย่องชมเชยให้เกียรติ และแสดงความยินดี ความปรารถนาดีในความพยายามในการทำงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิชอบ ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิชอบ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน โดยนักวิจัย ของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 15 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหาร การศึกษา การวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้กำหนดนโยบายทางการศึกษา จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ บุคลากรทางการศึกษา

ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับโรงเรียน และครู กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน ประกอบด้วย อาจารย์ระดับมหาวิทยาลัย รายละเอียดมีดังต่อไปนี้

1. ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ด้านความเหมาะสม

2. ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ความเป็นไปได้

3. ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ความสอดคล้อง

4. ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ความเป็นประโยชน์

5. ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ความพร้อมรับผิดชอบ

6. ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน สรุปภาพรวม ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิดชอบ

7. ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน จัดลำดับ รายประเด็น

ตาราง 29 ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ด้านความเหมาะสม

ที่	ประเด็น	กลุ่มที่ 1 (ผู้กำหนด นโยบาย)		กลุ่มที่ 2 (ผู้ปฏิบัติ)		กลุ่มที่ 3 (ผู้เกี่ยวข้อง)		รวม	
		M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล
1	ประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคล และร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน มีความเหมาะสม	4.60 (.5477)	มาก ที่สุด	4.86 (.3780)	มาก ที่สุด	5 (0.00)	มาก ที่สุด	4.8 (.4140)	มาก ที่สุด
2	ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีความเหมาะสม	4.60 (0.5477)	มาก ที่สุด	4.86 (0.3779)	มาก ที่สุด	5 (0.00)	มาก ที่สุด	4.8 (0.4140)	มาก ที่สุด
3	ประเด็นที่ 3 จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเหมาะสม	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด
4	ประเด็นที่ 4 ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเหมาะสม	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	4.86 (0.3780)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	4.93 (0.2582)	มาก ที่สุด
5	ประเด็นที่ 5 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเหมาะสม	4.40 (0.5477)	มาก	4.57 (0.5345)	มากที่สุด	4.67 (0.5773)	มาก ที่สุด	4.53 (0.5164)	มาก ที่สุด
6	ประเด็นที่ 6 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดประโยชน์คุ้มค่า มีความเหมาะสม	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด
7	ประเด็นที่ 7. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสม	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	4.86 (0.3780)	มากที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	4.93 (0.2582)	มาก ที่สุด
รวม		4.8 (0.4058)	มาก ที่สุด	4.86 (0.3535)	มากที่สุด	4.95 (0.2182)	มาก ที่สุด	4.86 (0.3516)	มาก ที่สุด

จากตารางที่ 29 ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านความเหมาะสม ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86$ S.D. = 0.3516) ซึ่งกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.95$ S.D. = 0.2182) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86$ S.D. = 0.3535) ตามลำดับ และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4058) และเมื่อพิจารณารายประเด็นด้านความเหมาะสม ในภาพรวม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้ดังนี้

1. ประเด็นที่ 3 จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากันทั้ง 3 กลุ่ม อยู่ในระดับมากที่สุด ที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00)

2. ประเด็นที่ 6 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์คุ้มค่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากันทั้ง 3 กลุ่ม อยู่ในระดับมากที่สุด ที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00)

3. ประเด็นที่ 4 ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.93$ S.D. = 0.2582) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย และกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้องเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86$ S.D. = 0.3780) ตามลำดับ

4. ประเด็นที่ 7 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.93$ S.D. = 0.2582) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย และกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้องเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86$ S.D. = 0.3780) ตามลำดับ

5. ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4140) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86$ S.D. = 0.3779) ตามลำดับ และกลุ่มที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60$ S.D. = 0.5477)

6. ประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคลและร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4140) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86$

S.D. = 0.3779) ตามลำดับ และกลุ่มที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.60 S.D. = 0.5477)

7. ประเด็นที่ 5 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.53 S.D. = 0.5164) ซึ่งกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.67 S.D. = 0.5773) รองลงมาคือกลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.57 S.D. = 0.5345) ตามลำดับ และกลุ่มที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.40 S.D. = 0.5477)

ตาราง 30 ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ความเป็นไปได้

ที่	ประเด็น	กลุ่มที่ 1 (ผู้กำหนดนโยบาย)		กลุ่มที่ 2 (ผู้ปฏิบัติ)		กลุ่มที่ 3 (ผู้เกี่ยวข้อง)		รวม	
		M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล
1	ประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคล และร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน มีความเหมาะสม	4.60 (0.5477)	มากที่สุด	4.43 (0.5345)	มาก	4.33 (0.5774)	มาก	4.47 (0.5164)	มากที่สุด
2	ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีความเหมาะสม	4.00 (0.00)	มาก	4.29 (0.4880)	มาก	4.00 (0.00)	มาก	4.13 (0.3519)	มากที่สุด
3	ประเด็นที่ 3 จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเหมาะสม	3.80 (1.096)	มาก	4.26 (0.9512)	มาก	4.33 (1.1547)	มากที่สุด	4.13 (0.9904)	มากที่สุด
4	ประเด็นที่ 4 ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเหมาะสม	4.00 (0.7071)	มากที่สุด	4.29 (0.9512)	มากที่สุด	4.00 (1.0000)	มากที่สุด	4.13 (0.8338)	มากที่สุด

ตาราง 30 (ต่อ)

ที่	ประเด็น	กลุ่มที่ 1		กลุ่มที่ 2		กลุ่มที่ 3		รวม	
		(ผู้กำหนดนโยบาย)		(ผู้ปฏิบัติ)		(ผู้เกี่ยวข้อง)			
		M	แปล	M	แปล	M	แปล	M	แปล
		(S.D.)	ผล	(S.D.)	ผล	(S.D.)	ผล	(S.D.)	ผล
5	ประเด็นที่ 5 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเหมาะสม	4.60	มาก	4.28	มาก	4.33	มาก	4.40	มาก
		(0.8944)	ที่สุด	(0.9512)		(1.1547)		(0.9102)	
6	ประเด็นที่ 6 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดประโยชน์คุ้มค่า มีความเหมาะสม	4.80	มาก	4.57	มาก	4.67	มาก	4.67	มาก
		(0.4472)	ที่สุด	(0.5345)	ที่สุด	(0.5773)	ที่สุด	(0.4880)	ที่สุด
7	ประเด็นที่ 7. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสม	4.33	มาก	4.57	มาก	4.60	มาก	4.53	มาก
		(0.5774)		(0.5345)	ที่สุด	(0.5477)	ที่สุด	(0.5164)	ที่สุด
รวม		4.34	มาก	4.39	มาก	4.29	มาก	4.35	มาก
		(0.7253)		(0.7017)		(0.7171)		(0.7068)	

จากตารางที่ 30 ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($M = 4.35$ S.D. = 0.7068) ซึ่งกลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M = 4.39$ S.D. = 0.7017) รองลงมา กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมาก ($M = 4.34$ S.D. = 0.7253) ตามลำดับ และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($M = 4.29$ S.D. = 0.7171) และเมื่อพิจารณารายประเด็นด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้ดังนี้

1. ประเด็นที่ 6 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดประโยชน์คุ้มค่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.4880) ซึ่งกลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย ที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4472) รองลงมา กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.5773) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.57$ S.D. = 0.5345)

2. ประเด็นที่ 7 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53$ S.D. = 0.5164) ซึ่ง

กลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60$ $S.D. = 0.5477$) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.57$ $S.D. = 0.5345$) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมาก ($M = 4.33$ $S.D. = 0.5774$)

3. ประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคลและร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.47$ $S.D. = 0.5164$) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60$ $S.D. = 0.5477$) รองลงมา กลุ่มที่ 2 อยู่ในระดับมาก ($M = 4.43$ $S.D. = 0.5345$) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก คือ กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง

4. ประเด็นที่ 5 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.40$ $S.D. = 0.9102$) ซึ่งกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60$ $S.D. = 0.8944$) รองลงมา กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($M = 4.33$ $S.D. = 1.1547$) ตามลำดับ และกลุ่มที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.28$ $S.D. = 0.9512$)

5. ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.13$ $S.D. = 0.3519$) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.29$ $S.D. = 0.4880$) รองลงมา กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย และกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้องเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$ $S.D. = 0.00$) ตามลำดับ

6. ประเด็นที่ 4 ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.13$ $S.D. = 0.8338$) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.13$ $S.D. = 0.8338$) รองลงมา กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย ($M = 4.00$ $S.D. = 0.7071$) และ กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้องเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.00$ $S.D. = 1.000$) ตามลำดับ

7. ประเด็นที่ 3 จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.13$ $S.D. = 0.9904$) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($M = 4.33$ $S.D. = 1.1547$) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.26$ $S.D. = 0.9512$) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมาก ($M = 3.80$ $S.D. = 1.096$)

ตาราง 31 ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ความสอดคล้อง

ที่	ประเด็น	กลุ่มที่ 1 (ผู้กำหนด นโยบาย)		กลุ่มที่ 2 (ผู้ปฏิบัติ)		กลุ่มที่ 3 (ผู้เกี่ยวข้อง)		รวม	
		M	แปล	M	แปล	M	แปล	M	แปล
		(S.D.)	ผล	(S.D.)	ผล	(S.D.)	ผล	(S.D.)	ผล
1	ประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคล และร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน มีความเหมาะสม	4.40 (0.5477)	มาก ที่สุด	4.57 (0.5345)	มาก ที่สุด	4.67 (0.5774)	มาก ที่สุด	4.53 (0.5164)	มาก ที่สุด
2	ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีความเหมาะสม	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	4.86 (0.3780)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	4.93 (0.2582)	มาก ที่สุด
3	ประเด็นที่ 3 จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเหมาะสม	4.40 (0.5477)	มาก ที่สุด	4.71 (0.4880)	มาก ที่สุด	4.67 (0.5774)	มาก ที่สุด	4.60 (0.5071)	มาก ที่สุด
4	ประเด็นที่ 4 ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเหมาะสม	4.80 (0.4472)	มาก ที่สุด	4.57 (0.5345)	มาก ที่สุด	4.67 (0.5774)	มาก ที่สุด	4.67 (0.4880)	มาก ที่สุด
5	ประเด็นที่ 5 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเหมาะสม	4.80 (0.4472)	มาก ที่สุด	4.57 (0.5345)	มาก ที่สุด	4.67 (0.5774)	มาก ที่สุด	4.67 (0.4880)	มาก ที่สุด
6	ประเด็นที่ 6 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดประโยชน์คุ้มค่า มีความเหมาะสม	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด
7	ประเด็นที่ 7. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสม	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	4.86 (0.3780)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	4.93 (0.2582)	มาก ที่สุด
รวม		4.77 (0.4260)	มาก ที่สุด	4.73 (0.4461)	มาก ที่สุด	4.81 (0.4024)	มาก ที่สุด	4.76 (0.4280)	มาก ที่สุด

จากตารางที่ 31 ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านความสอดคล้อง ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.76$ S.D. = 0.4280) ซึ่งกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.81$ S.D. = 0.4024) รองลงมา กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.77$ S.D. = 0.4260) ตามลำดับ และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.73$ S.D. = 0.4461) และเมื่อพิจารณารายประเด็นด้านความสอดคล้อง ในภาพรวม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้ดังนี้

1. ประเด็นที่ 6 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์คุ้มค่า มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00) ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00)

2. ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.93$ S.D. = 0.2582) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย และกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้องเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86$ S.D. = 0.3780)

3. ประเด็นที่ 7 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.93$ S.D. = 0.2582) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย และกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้องเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86$ S.D. = 0.3780) ตามลำดับ

4. ประเด็นที่ 5 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.4880) ซึ่งกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4472) รองลงมา กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.5774) ตามลำดับ และกลุ่มที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.57$ S.D. = 0.5345)

5. ประเด็นที่ 4 ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.4880) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4472) รองลงมา กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.5774) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.57$ S.D. = 0.5345) ตามลำดับ

6. ประเด็นที่ 3 จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60$ S.D. = 0.5071) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.71$ S.D. = 0.4880) รองลงมา กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.5774) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมาก ($M = 3.40$ S.D. = 0.5477)

7. ประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคลและร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน มีความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53$ S.D. = 0.5164) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.5774) รองลงมา กลุ่มที่ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.57$ S.D. = 0.5345) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมาก ($M = 4.40$ S.D. = 0.5477)

ตาราง 32 ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ความเป็นประโยชน์

ที่	ประเด็น	กลุ่มที่ 1 (ผู้กำหนดนโยบาย)		กลุ่มที่ 2 (ผู้ปฏิบัติ)		กลุ่มที่ 3 (ผู้เกี่ยวข้อง)		รวม	
		M	แปล	M	แปล	M	แปล	M	แปล
		(S.D.)	ผล	(S.D.)	ผล	(S.D.)	ผล	(S.D.)	ผล
1	ประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคลและร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน มีความเหมาะสม	4.20	มาก	4.43	มาก	4.33	มาก	4.33	มาก
		(0.4472)		(0.5345)		(0.5774)		(0.4880)	
2	ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีความเหมาะสม	4.80	มากที่สุด	4.71	มากที่สุด	4.67	มากที่สุด	4.73	มากที่สุด
		(0.4472)		(0.4880)		(0.5773)		(0.4577)	
3	ประเด็นที่ 3 จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเหมาะสม	4.60	มากที่สุด	4.86	มากที่สุด	5.00	มากที่สุด	4.80	มากที่สุด
		(0.5477)		(0.3780)		(0.00)		(0.4140)	

ตาราง 32 (ต่อ)

ที่	ประเด็น	กลุ่มที่ 1 (ผู้กำหนด นโยบาย)		กลุ่มที่ 2 (ผู้ปฏิบัติ)		กลุ่มที่ 3 (ผู้เกี่ยวข้อง)		รวม	
		M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล
4	ประเด็นที่ 4 ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเหมาะสม	4.60 (0.5477)	มาก ที่สุด	4.86 (0.3750)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	4.80 (0.4140)	มาก ที่สุด
5	ประเด็นที่ 5 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเหมาะสม	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	4.86 (0.3780)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	4.93 (0.2581)	มาก ที่สุด
6	ประเด็นที่ 6 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดประโยชน์คุ้มค่า มีความเหมาะสม	4.80 (0.4472)	มาก ที่สุด	4.57 (0.5345)	มาก ที่สุด	4.67 (0.5773)	มาก ที่สุด	4.67 (0.4880)	มาก ที่สุด
7	ประเด็นที่ 7. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสม	4.60 (0.5477)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	4.87 (0.3519)	มาก ที่สุด
รวม		4.66 (0.4816)	มาก ที่สุด	4.76 (0.4345)	มาก ที่สุด	4.81 (0.4024)	มาก ที่สุด	4.73 (0.4443)	มาก ที่สุด

จากตารางที่ 32 ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านความเป็นประโยชน์ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.73 S.D. = 0.4443) ซึ่งกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.81 S.D. = 0.4024) รองลงมา กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.66 S.D. = 0.4816) ตามลำดับ และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.76 S.D. = 0.4345) และเมื่อพิจารณารายประเด็นด้านความสอดคล้อง ในภาพรวม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้ดังนี้

1. ประเด็นที่ 5 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.93 S.D. = 0.2581) ซึ่งกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 1

ผู้กำหนดนโยบาย และกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86$ S.D. = 0.3780) ตามลำดับ

2. ประเด็นที่ 7 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.87$ S.D. = 0.3519) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ และกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้องเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00) รองลงมา กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60$ S.D. = 0.5477) ตามลำดับ

3. ประเด็นที่ 3 จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4140) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86$ S.D. = 0.3750) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60$ S.D. = 0.5477)

4. ประเด็นที่ 4 ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4140) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86$ S.D. = 0.3780) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60$ S.D. = 0.5477) ตามลำดับ

5. ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.73$ S.D. = 0.4577) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4472) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.71$ S.D. = 0.4880) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง ($M = 4.67$ S.D. = 0.5773)

6. ประเด็นที่ 6 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์คุ้มค่า มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.4880) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4472) รองลงมา กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.5773) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.57$ S.D. = 0.5345)

7. ประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคลและร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.33$ S.D. = 0.4880) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่

ในระดับมาก ($M = 4.43$ $S.D. = 0.5345$) รองลงมา กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($M = 4.33$ $S.D. = 0.5774$) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$ $S.D. = 0.4472$)

ตาราง 33 ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัย
ในชั้นเรียน ความพร้อมรับผิดชอบ

ที่	ประเด็น	กลุ่มที่ 1 (ผู้กำหนด นโยบาย)		กลุ่มที่ 2 (ผู้ปฏิบัติ)		กลุ่มที่ 3 (ผู้เกี่ยวข้อง)		รวม	
		M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล
1	ประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคล และร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน มีความเหมาะสม	4.80 (0.4472)	มาก ที่สุด	4.57 (0.5345)	มาก ที่สุด	4.67 (0.5774)	มาก ที่สุด	4.67 (0.4880)	มาก ที่สุด
2	ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีความเหมาะสม	4.00 (0.00)	มาก	4.14 (0.3780)	มาก	4.00 (0.00)	มาก	4.07 (0.2581)	มาก
3	ประเด็นที่ 3 จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเหมาะสม	4.20 (0.4472)	มาก	4.26 (0.4880)	มาก	4.33 (0.5774)	มาก	4.27 (0.4577)	มาก
4	ประเด็นที่ 4 ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเหมาะสม	4.40 (0.5477)	มาก	4.00 (0.00)	มาก	4.00 (0.00)	มาก	4.13 (0.3519)	มาก
5	ประเด็นที่ 5 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเหมาะสม	4.60 (0.5477)	มาก ที่สุด	4.86 (0.3780)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	4.80 (0.4140)	มาก ที่สุด
6	ประเด็นที่ 6 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดประโยชน์คุ้มค่า มีความเหมาะสม	4.80 (0.4472)	มาก ที่สุด	4.57 (0.5345)	มาก ที่สุด	4.67 (0.5773)	มาก ที่สุด	4.67 (0.4880)	มาก ที่สุด

ตาราง 33 (ต่อ)

ที่	ประเด็น	กลุ่มที่ 1 (ผู้กำหนด นโยบาย)		กลุ่มที่ 2 (ผู้ปฏิบัติ)		กลุ่มที่ 3 (ผู้เกี่ยวข้อง)		รวม	
		M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล
7	ประเด็นที่ 7. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสม	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	4.71 (0.4880)	มาก ที่สุด	5.00 (0.00)	มาก ที่สุด	4.87 (0.3519)	มาก ที่สุด
	รวม	4.54 (0.5054)	มาก	4.45 (0.5025)	มาก	4.52 (0.5118)	มาก	4.50 (0.5024)	มาก

จากตาราง 33 ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($M = 4.50$ $S.D. = 0.5024$) ซึ่งกลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.54$ $S.D. = 0.5054$) รองลงมา กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.52$ $S.D. = 0.5118$) ตามลำดับ และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.45$ $S.D. = 0.5025$) และเมื่อพิจารณารายประเด็นด้านความพร้อมรับผิดชอบ ในภาพรวม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้ดังนี้

1. ประเด็นที่ 7 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.87$ $S.D. = 0.3519$) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบายและกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง เท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ $S.D. = 0.00$) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.71$ $S.D. = 0.4880$) ตามลำดับ

2. ประเด็นที่ 5 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความพร้อมรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ $S.D. = 0.4140$) ซึ่งกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ $S.D. = 0.00$) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86$ $S.D. = 0.3780$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60$ $S.D. = 0.5477$)

3. ประเด็นที่ 6 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์คุ้มค่า มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ $S.D. = 0.4880$) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ $S.D. =$

0.4472) รองลงมา กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.5773) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.57$ S.D. = 0.5345)

4. ประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคลและร่วมกันเป็นที่วิจัยของโรงเรียน มีความพร้อมรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.4880) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4472) รองลงมา กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.5774) ตามลำดับ และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.57$ S.D. = 0.5345)

5. ประเด็นที่ 3 จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความพร้อมรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.27$ S.D. = 0.4577) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($M = 4.33$ S.D. = 0.5774) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.26$ S.D. = 0.4880) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$ S.D. = 0.4472)

6. ประเด็นที่ 4 ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.13$ S.D. = 0.3519) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมาก ($M = 4.40$ S.D. = 0.5477) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติและกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้องเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$ S.D. = 0.00) ตามลำดับ

7. ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นที่มาของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.07$ S.D. = 0.2581) ซึ่งกลุ่มที่ประเมินค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.14$ S.D. = 0.3780) รองลงมา กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบายและกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้องเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$ S.D. = 0.00)

ตาราง 34 ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน สรุปภาพรวม ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิดชอบ

ที่	ประเด็น	กลุ่มที่ 1 (ผู้กำหนดนโยบาย)		กลุ่มที่ 2 (ผู้ปฏิบัติ)		กลุ่มที่ 3 (ผู้เกี่ยวข้อง)		รวม	
		M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล	M (S.D.)	แปล ผล
1	ความเหมาะสม	4.80 (0.4058)	มากที่สุด	4.86 (0.3535)	มากที่สุด	4.95 (0.2182)	มากที่สุด	4.86 (0.3516)	มากที่สุด
2	ความเป็นไปได้	4.34 (0.7253)	มากที่สุด	4.39 (0.7017)	มากที่สุด	4.29 (0.7171)	มากที่สุด	4.35 (0.7068)	มากที่สุด
3	ความสอดคล้อง	4.77 (0.4260)	มากที่สุด	4.73 (0.4461)	มากที่สุด	4.81 (0.4024)	มากที่สุด	4.76 (0.4280)	มากที่สุด
4	ความเป็นประโยชน์	4.66 (0.4816)	มากที่สุด	4.75 (0.4345)	มากที่สุด	4.81 (0.4024)	มากที่สุด	4.73 (0.4443)	มากที่สุด
5	ความพร้อม รับผิดชอบ	4.54 (0.5054)	มากที่สุด	4.45 (0.5025)	มากที่สุด	4.52 (0.5118)	มากที่สุด	4.50 (0.5024)	มากที่สุด
	รวม	4.64 (0.5069)	มากที่สุด	4.65 (0.4939)	มากที่สุด	4.69 (0.4918)	มากที่สุด	4.65 (0.4973)	มากที่สุด

จากตาราง 34 ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.65$ S.D. = 0.4973) โดยเรียงผลการประเมินรายด้านเป็นดังต่อไปนี้

1. ด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยการประเมินสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86$ S.D. = 0.3516) ซึ่งกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.95$ S.D. = 0.2182) รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86$ S.D. = 0.3535) และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4058) ตามลำดับ

2. ด้านความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.76$ S.D. = 0.4280) ซึ่งกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.81$ S.D. = 0.4973) รองลงมา กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.81$ S.D. = 0.4973) และมีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ ($M = 4.73$ S.D. = 0.4461) ตามลำดับ

3. ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.73$ S.D. = 0.4443) ซึ่งกลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง มีผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.81$ S.D. = 0.4024)

รองลงมา กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.75$ S.D. = 0.4345) และมีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.66$ S.D. = 0.4816) ตามลำดับ

4. ด้านความพร้อมรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.50$ S.D. = 0.5024) ซึ่งกลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย มีผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.54$ S.D. = 0.5054) รองลงมา กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.52$ S.D. = 0.5118) และผลคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดกลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.45$ S.D. = 0.5025) ตามลำดับ

5. ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.35$ S.D. = 0.7068) ซึ่งกลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ มีผลคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M = 4.39$ S.D. = 0.7017) รองลงมา กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมาก ($M = 4.34$ S.D. = 0.7253) และมีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($M = 4.29$ S.D. = 0.7171) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายกลุ่มผู้ให้ประเมิน พบว่า ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.65$ S.D. = 0.4973) โดยเรียงผลการประเมินรายกลุ่มผู้ประเมินเป็นดังต่อไปนี้

1. กลุ่มที่ 3 ผู้เกี่ยวข้อง มีผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินสูงที่สุดด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.95$ S.D. = 0.2182) รองลงมา ด้านความสอดคล้อง และด้านความเป็นประโยชน์ เท่ากัน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M = 4.81$ S.D. = 0.4024), ด้านความพร้อมรับผิดชอบ ($M = 4.52$ S.D. = 0.5118) และผลคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.29$ S.D. = 0.7171) ตามลำดับ

2. กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ มีผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินสูงที่สุด ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86$ S.D. = 0.3535) รองลงมา ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.75$ S.D. = 0.4345), ด้านความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.73$ S.D. = 0.4461), ความพร้อมรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.45$ S.D. = 0.5025) และมีผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินต่ำที่สุด ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.39$ S.D. = 0.7017) ตามลำดับ

3. กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย มีผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินสูงที่สุด ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4058) รองลงมา ด้านความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.77$ S.D. = 0.4260), ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.66$ S.D. = 0.4816), ความพร้อมรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.54$ S.D. = 0.5054) และมีผลคะแนนต่ำที่สุด ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.34$ S.D. = 0.7253) ตามลำดับ

จากตาราง 35 ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.65$ S.D. = 0.4973) โดยเรียงผลการประเมินรายประเด็นเป็นดังต่อไปนี้

1. ประเด็นที่ 7 การจัดระบบการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.83$ S.D. = 0.1486) ซึ่งผลการประเมินด้านความเหมาะสม และความสอดคล้อง มากที่สุดเท่ากัน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M = 4.93$ S.D. = 0.2582) รองลงมา ด้านความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิตชอบเท่ากันอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.87$ S.D. = 0.3519) และด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53$ S.D. = 0.5164) ตามลำดับ

2. ประเด็นที่ 6 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดประโยชน์คุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.2726) ซึ่งผลการประเมิน ด้านความเหมาะสม และความสอดคล้อง มากที่สุดเท่ากัน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00) รองลงมา ด้านความเป็นประโยชน์ ความพร้อมรับผิตชอบและด้านความเป็นไปได้เท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.4880) ตามลำดับ

3. ประเด็นที่ 5 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.66$ S.D. = 0.2690) ซึ่งผลการประเมินความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.93$ S.D. = 0.2582) รองลงมาความพร้อมรับผิตชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4140), ความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.4880), ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53$ S.D. = 0.5164) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.40$ S.D. = 0.9103) ตามลำดับ

4. ประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียน รูปแบบที่เป็นรายบุคคลและร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.56$ S.D. = 0.3135) ซึ่งผลการประเมินด้านความเหมาะสมมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4140) รองลงมาความพร้อมรับผิตชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.4880), ความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53$ S.D. = 0.5164), ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.47$ S.D. = 0.5164) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.33$ S.D. = 0.4880) ตามลำดับ

5. ประเด็นที่ 3 จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.56$ S.D. = 0.3312) ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$ S.D. = 0.00) รองลงมา ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4140), ความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60$ S.D. = 0.5071), ความพร้อมรับผิตชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.27$ S.D. = 0.4577) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.13$ S.D. = 0.9904) ตามลำดับ

6. ประเด็นที่ 4 ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53$ S.D. = 0.0975) ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.93$ S.D. = 0.2582) รองลงมา ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4140), ความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$ S.D. = 0.4880) และความเป็นไปได้กับความพร้อมรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.13$ S.D. = 0.8338) ตามลำดับ

7. ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53$ S.D. = 0.1234) ซึ่งผลการประเมินความสอดคล้องมากที่สุด ($M = 4.93$ S.D. = 0.2582) รองลงมา ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$ S.D. = 0.4140) ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.73$ S.D. = 0.4577), ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.13$ S.D. = 0.3519) และความพร้อมรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.07$ S.D. = 0.2582) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 5 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

ผู้วิจัยได้นำผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนจากตาราง 35 นำเสนอผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Groups) เพื่อร่วมกันพิจารณาตรวจสอบ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน และผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยภาพรวม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว และเนื้อหาในแต่ละประเด็นที่กำหนดสามารถนำไปใช้ได้จริง และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยังมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความถูกต้องสมบูรณ์และเหมาะสมอย่างยิ่งขึ้น ซึ่งพอสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของแนวทางที่กำหนดโดยภาพรวมมีความเหมาะสมดีแล้ว
2. เนื้อหาในหลายประเด็นมีข้อความซ้ำกัน ทั้ง ๆ ที่อยู่ในขั้นตอนเดียวกัน
3. เนื้อหาบางประเด็นในขั้นตอนย่อยมีมากเกินไป ควรลดจำนวนข้อลง โดยสรุปเฉพาะขั้นตอนที่สำคัญ และจัดหมวดหมู่ให้ชัดเจน
4. เนื้อหาบางประเด็นย่อยมีน้อยเกินไป ไม่ครอบคลุมตามบทบาท ภารกิจในโรงเรียน
5. เนื้อหาควรมีการแยกบทบาท อำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน เช่น บทบาทของผู้บริหาร และบทบาทของครูและบุคลากรในโรงเรียน
6. ควรตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ ให้มีความเหมาะสม เข้าใจง่าย และตามหลักการใช้ภาษา

7. ภาพประกอบควรมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
 8. แนวทางการพัฒนาที่สร้างขึ้นต้องสามารถนำไปใช้ในโรงเรียนได้อย่างแท้จริง
 9. โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบริบทที่แตกต่างกัน ค่านิยม วัฒนธรรม ดังนั้น จึงมีคำถามว่า แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ที่ผู้วิจัยศึกษานี้ จะสามารถใช้ได้กับโรงเรียนทุกขนาดหรือไม่
 10. ควรปรับกระบวนการ ขั้นตอน แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนแต่ละขนาด
 12. น่าจะเพิ่มเติมบทบาทภารกิจของแต่ละระดับให้มีความชัดเจน โดยแบ่งออกเป็นระดับผู้บริหารโรงเรียน และระดับครูหรือบุคลากรทางการศึกษา
 13. ควรนำเสนอเนื้อหาในส่วนที่เป็นผลลัพธ์ของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน และตัวบ่งชี้แห่งความสำเร็จ
 14. รายละเอียดแต่ละประเด็น ควรระบุให้ชัดเจนว่าส่วนใดเป็นที่ “ต้องทำ” หรือส่วนใดเป็นสิ่งที่ “ควรทำ” เพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานได้ตามความจำเป็น
 15. การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
- ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ในประเด็นสำคัญของแต่ละประเด็น และผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบและประเมินโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับแก้ไข แนวทาง ให้มีความเหมาะสมต่อไป ดังแสดงในภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ขั้นตอนที่ 6 นำเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิดชอบ

แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบ ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว นำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และจัดลำดับความสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ซึ่งประกอบด้วย 7 ประเด็นในแต่ละประเด็นประกอบด้วย บทบาท ภารกิจของผู้บริหาร (มิติการหนุนเสริม) และบทบาท ภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษา (มิติการพัฒนาครู) รายละเอียดดังนี้

ประเด็นที่ 1. การจัดระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

มิติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ที่บริหารจัดการและอำนวยความสะดวกภารกิจ ดังนี้

ผู้บริหารและโรงเรียนสร้างความภูมิใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนโดยการให้รางวัล และสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ทั้งที่เป็นตัวเงินหรือผลตอบแทนเชิงธุรกรรม (Transactional Returns) และไม่ใช้ตัวเงิน หรือผลตอบแทนเชิงความสัมพันธ์ (Relational Returns)

ประเด็นที่ 2 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์คุ้มค่า

มิติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ที่บริหารจัดการและอำนวยความสะดวก การกิจ ดังนี้

1. โรงเรียนมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นที่จะผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน
2. โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานทั้งระดับกลุ่มสาระ และถ่ายทอดลงสู่ระดับบุคคลในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. โรงเรียนมีการวางแผน และการบริหารงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดิน และเงินนอกงบประมาณในการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่ต้องการ
4. ผู้บริหารต้องมีการสื่อสารแผนการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนทราบและเข้าใจชัดเจน เพื่อให้เกิดการยอมรับทิศทางในองค์กร
5. โรงเรียนควรมีการติดตามความก้าวหน้าของแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนดในแผนตามแผนเป็นระยะ ๆ
6. โรงเรียนมีการกำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบความคุ้มค่าตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
7. โรงเรียนดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูตามแผนการพัฒนางานองค์กร แผนการพัฒนานวัตกรรมองค์กร แผนการพัฒนาบุคคล ให้สามารถบรรลุเป้าหมาย
8. โรงเรียนควรมีการทบทวนบริบท วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประเมินตนเอง ประเมินความพร้อมในการดำเนินงาน และเป็นข้อมูลในการปรับปรุง วางแผนเชิงกลยุทธ์ใน ปีงบประมาณต่อไป

มิติวิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือพัฒนาครู ในการพัฒนานักเรียน ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ อาทิ

1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนต้องร่วมกันคิดวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในเพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน
2. ครูและบุคลากรในโรงเรียนควรมีการดำเนินการกำหนดและวางแผนการดำเนินงาน ร่วมกันกับนักเรียนในการศึกษา ค้นคว้า การทำวิจัยในชั้นเรียนผ่านการศึกษารายบุคคลของนักเรียน (IS: Individual Study)
3. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม พัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงาน การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้สามารถใช้งบประมาณได้คุ้มค่าตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และ

เป็นข้อมูลในการปรับปรุง และวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดตัวชี้วัด การจัดทำแผนการพัฒนา
รายบุคคลในปีงบประมาณต่อไป

ประเด็นที่ 3 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริม
การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน

มิติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ที่บริหารจัดการและอำนวยความสะดวก
ภารกิจ ดังนี้

1. โรงเรียนมีการวางแผนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศกับงานด้าน
การศึกษาให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. โรงเรียนมีแผนการจัดซื้อจัดจ้างสิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ
การศึกษาที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานของผลิตภัณฑ์หรือ
อุปกรณ์ต่าง ๆ และถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้
3. โรงเรียนมีกำหนดแนวทาง/มาตรการป้องกันความเสียหายแผนฉุกเฉินทางด้าน
เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Contingency Plan) ความมั่นคงปลอดภัยสำหรับเทคโนโลยีสารสนเทศ
และกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงกำหนดสิทธิผู้ใช้งาน (Access rights) โดย
ตรวจสอบผู้ใช้งานให้เป็นปัจจุบัน
4. โรงเรียนมีการกำหนดหลักสูตรและพัฒนาเนื้อหาที่คาดว่าจะใช้เพื่อการเรียนรู้ผ่านทาง
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งการคัดเลือกหลักสูตรต้องสอดคล้องกับทิศทางและความต้องการใน
การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน
5. โรงเรียนมีการกำกับติดตาม ทบทวน ปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของ
โรงเรียนให้ทันสมัย และปลอดภัยอยู่เสมอ
6. โรงเรียนมีการรวบรวม ตรวจสอบ ประมวลผล ปรับปรุง และบูรณาการฐานข้อมูล
สารสนเทศ ก่อนทำการจัดเก็บให้มีความถูกต้องเพื่อประโยชน์ในการวัดผล ประเมินผล
การจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน และการบริหารจัดการ

มิติวิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือพัฒนาครู ในการพัฒนานักเรียน ซึ่งสามารถ
ดำเนินการได้หลายลักษณะ อาทิ

1. ครู และบุคลากรในโรงเรียนสามารถเข้าถึงฐานข้อมูล ข่าวสาร และรับบริการได้
หลากหลายช่องทางอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์, Social Media เป็นต้น เพื่อการพัฒนาการ
ทำงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
2. ครู และบุคลากรในโรงเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายผ่านระบบ
เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น สื่อประสมมัลติมีเดีย โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง e-learning เป็นต้น
3. ครู และบุคลากรในโรงเรียนต้องปฏิบัติตามข้อกำหนด แนวทาง/มาตรการป้องกันความ
เสียหายแผนฉุกเฉินทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Contingency Plan) ความมั่นคงปลอดภัย

สำหรับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

ประเด็นที่ 4 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคลและร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน

มิติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ทีมบริหารจัดการและอำนวยความสะดวก มีภารกิจ ดังนี้

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันกำหนดและวางแผน เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคล และร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน

2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติงานรายบุคคล ที่จัดทำเป็นแบบมอบหมายงาน (Performance Agreement) และกำหนดแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Performance Improvement Plan) เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงแผนการพัฒนาผู้เรียนหรือการศึกษาอิสระ (IS) ของนักเรียน

3. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามควบคุมและบริหารจัดการตามแผนการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งระดับบุคคลและระดับโรงเรียน

4. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ แยกแยะ และประเมินผลข้อมูลที่ได้มาเพื่อให้มีความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ โดยการเตรียมข้อมูลและผลการประเมินตนเอง เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด

5. โรงเรียนมีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และทำการเปรียบเทียบกับเป้าหมายการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปัญหาและข้อสังเกตอื่น ๆ ที่พบในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

6. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการสะท้อนคิด (Reflection) หรือการกระทำ AAR (After Action Review) เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนต่าง ๆ หลังจากเสร็จสิ้นจากการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนทุกขั้นตอน รวมถึงการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีการนำเสนอผลงานต่อเพื่อนครู ตลอดจนการให้เปิดคลินิกการให้คำปรึกษาในการทำงานและการทำวิจัยในชั้นเรียน

มิติวิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือพัฒนาครู ในการพัฒนานักเรียน ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ อาทิ

1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยการดำเนินการกิจกรรมร่วมกันผ่านการศึกษารายบุคคล (IS: Individual Study) ของนักเรียน ซึ่งเป็นรายวิชาที่ครูกับนักเรียนสามารถร่วมกันค้นคว้า ศึกษา ตลอดจนขยายผลสู่การพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินกิจกรรมตามแบบมอบหมายงาน (Performance Agreement) และแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Performance Improvement Plan) ที่ได้กำหนด
3. ครูและบุคลากรในโรงเรียน ควรมีการจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การบันทึกหลังสอน การบันทึกสิ่งที่เรียนของนักเรียน การทดสอบ การประเมินผลงาน และการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนหลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยนำบันทึกหลังสอนมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อการถอดรหัส และนำสิ่งที่เรียนรู้ที่ได้จากการถอดรหัสมาสังเคราะห์และเขียนเป็นแผนผังความคิด (Conceptual Framework) ที่จะทำวิจัยในชั้นเรียนของตนเองได้
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการประชุมการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล และนำเสนอเกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน สมรรถนะ ผลการพัฒนาให้ผู้บริหารทราบ จากนั้นจึงดำเนินการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลให้บุคลากรทราบ

ประเด็นที่ 5 จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน

มิติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ที่บริหารจัดการและอำนวยความสะดวกภารกิจ ดังนี้

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันกำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ เช่น กำหนดพฤติกรรมของผู้นำ (Leader Profile) ประกอบด้วย ศักยภาพ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการเป็นผู้นำ ที่คาดว่าจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียน
2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันจัดทำแผนการพัฒนาผู้นำขององค์กร (Leadership Development Plan) เพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน
3. ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาควรลดการสั่งการ และมอบอำนาจการตัดสินใจ
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำให้กับครูภายในโรงเรียนทุกคน โดยเน้นการจัดกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคคล (Personal Development Plan)

5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคลในการพัฒนาภาวะผู้นำต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สามารถเปิดเผยผลการปฏิบัติงานได้อย่างบริสุทธิ์ใจ

6. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ควรมีการสอนงาน (Coaching) หลังจากที่ได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งกันและกัน โดยการดำเนินการดังนี้

6.1 กำหนดให้มีผู้ดูแล ควบคุม การสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน

6.2 ให้ข้อมูลป้อนกลับและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา

6.3 ใช้สถานการณ์จริงเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้/การปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน กระตุ้นให้เห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นและวิธีการป้องกันปัญหา ซึ่งไม่เพียงแต่สอนหรือแนะแนว แต่จะต้องแนะวิธีการที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนจะใช้พัฒนาตนเองเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

7. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) สำหรับครู และบุคลากรในโรงเรียนที่เข้ามาใหม่ในการกำกับ ติดตาม และเป็นพี่ที่ปรึกษาช่วยเหลือการจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

มิติวิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือพัฒนาครู ในการพัฒนานักเรียน ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ อาทิ

1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนต้องประเมินศักยภาพของตนที่มีอยู่ปัจจุบันเสียก่อน การพัฒนาเพื่อเปรียบเทียบตามเกณฑ์พฤติกรรมของผู้นำ (Leader Profile)

1.1 สามารถปฏิบัติงาน ได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และข้อตกลงหรือบรรทัดฐานที่ให้ไว้ได้

1.2 มีความตระหนัก และจิตสำนึกเป็นอย่างดีต่อการทำงาน การจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหา จากการปฏิบัติงานและการวิจัยในชั้นเรียนได้ด้วยตนเอง

1.4 ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถให้กำลังใจระหว่างกันในการทำงาน

1.5 ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานแบบประสานงาน และร่วมมือกัน

1.6 สามารถให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และสามารถนำทีม กระตุ้นในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนของสมาชิกภายในกลุ่มได้

2. ครูและบุคลากรในโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Personal Development Plan) โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อพิจารณากำหนดการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนการพัฒนาผู้นำองค์กร (Leadership Development Plan) ในประเด็นการพัฒนาภาวะผู้นำ

3. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการรายงานผลการพัฒนารายบุคคล และนำเสนอถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อเพื่อนครู เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน

ประเด็นที่ 6 ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน

มติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ทีมบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกภารกิจ ดังนี้

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันศึกษาบริบทของโรงเรียน ทำความเข้าใจเป้าหมายในการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. โรงเรียนมีการกระตุ้น กำกับ ติดตาม อย่างสม่ำเสมอเป็นระยะ ๆ ตามช่วงระยะเวลาที่ตกลงกันตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงาน/แนวทางการสนับสนุนหรือผลักดันให้สอดคล้องกับระดับวัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องการปรับเปลี่ยน เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

มิติวิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือพัฒนาครู ในการพัฒนานักเรียน ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ อาทิ

1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน การบูรณาการการทำงานที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรในโรงเรียนแต่ละคน จนเกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

2. ครูและบุคลากรทางในโรงเรียนร่วมกันประเมินและนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงาน/แนวทางสนับสนุนหรือผลักดันให้สอดคล้องกับระดับของวัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องการปรับเปลี่ยน ณ เวลานั้น

ประเด็นที่ 7 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

มติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ทีมบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกภารกิจ ดังนี้

1. โรงเรียนควรมีการตั้งคณะทำงานในการดำเนินงาน การวิจัยในชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม โดยมาจากหลาย ๆ หน่วยงาน และแบ่งกลุ่ม/ทีม ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ ประสิทธิภาพ และความถนัดให้ชัดเจน

2. โรงเรียนควรมีการสร้างแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรโดยเจตนามุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนร่วมกันเกิดเป็นเครือข่าย

มิติวิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือพัฒนาครู ในการพัฒนานักเรียน ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ อาทิ

1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนจากการทำงานร่วมกันจากทีม รวมถึงผู้บริหาร ครูที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ จากกลุ่มสาระต่าง ๆ หรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก มีการส่งเสริมซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตร

2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในประเมินผลการดำเนินงานการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเป็นทีมในรูปแบบ 360 องศา (360 degree appraisal) หรือการแจ้งผลการประเมินหลายแหล่ง (Multi-source feedback) และแบ่งผลการประเมินกิจกรรม เป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การประเมินกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทำการประเมิน และ 2) การประเมินผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่ามีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากขึ้นหรือไม่

ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลจากแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และให้บรรลุจุดหมายอย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย ผลลัพธ์การดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีผลสืบเนื่องมาจาก แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน เป็นแนวทางการดำเนินงานที่เกิดจากการตัดสินใจวางแผนคิดค้นหาวิธีการที่เหมาะสมอย่างเป็นระบบ ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติอย่างมีทิศทางและเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนในอนาคตต่อไป

ผลผลิตและผลลัพธ์จากแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ประกอบด้วย ผลการดำเนินงาน 4 ด้าน คือ ด้านนักเรียน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านโรงเรียน และด้านชุมชน ดังนี้

ด้านนักเรียน

1. นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและความร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้นจากครู นักเรียน และชุมชน โดยเป็นผลให้เกิดการทำงานร่วมกัน ระหว่างนักเรียน ครูที่ปรึกษา ครูสอนวิจัย ซึ่งเป็นการทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่เกิดจากการระบุถึงปัญหา ตั้งสมมติฐาน ทดลอง ศึกษา วิเคราะห์ หาคำตอบอย่างสมเหตุสมผลผ่านการทำงานร่วมกันระหว่าง ครู นักเรียน และชุมชน เช่น โครงการ การศึกษาเฉพาะบุคคล (IS: Individual study)

2. การดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับโครงการ การศึกษาเฉพาะบุคคล (IS: Individual study) ของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และเป็นการเสริมองค์ความรู้ให้กับนักเรียนจากการลงมือกำหนดปัญหา ตั้งสมมติฐาน และหากระบวนการขั้นตอนในการแก้ไขปัญหา เพื่อค้นหาคำตอบ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นที่นักเรียนเป็นสำคัญ (Child Center) ผ่านกิจกรรมที่นักเรียนสามารถร่วมกันทำกับครู และเพื่อนนักเรียน

ด้วยกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนในเชิงประจักษ์ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง

ด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา

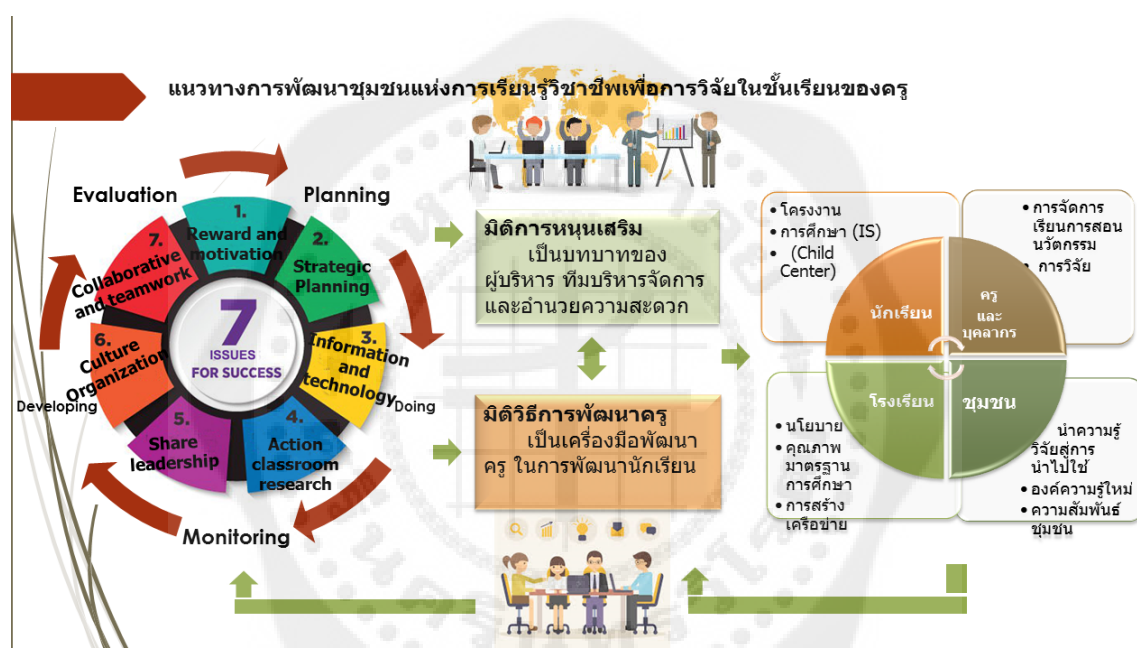
1. ครูเกิดการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามในสิ่งที่ตนถนัด
2. ครูสามารถปรับรูปแบบวิธีการสอน แผนการสอน สื่อการสอน ให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละคนได้ ส่งผลให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดทักษะในการทำวิจัยในตนเอง และเข้าใจระเบียบวิธีการวิจัยเพิ่มมากขึ้นจากการทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน เกิดทักษะในขั้นตอนการทำวิจัย และกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้มองเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถนำมาทำวิจัยได้ และมองเห็นวิธีการที่จะแก้ปัญหา
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับนวัตกรรม ความรู้ใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อให้นำไปแก้ปัญหาในชั้นเรียน และพัฒนานักเรียนให้เกิดศักยภาพสูงสุด

ด้านโรงเรียน

1. โรงเรียนได้รับข้อมูลสารสนเทศในภาพรวมของหน่วยงานภายในโรงเรียน ตั้งแต่ระดับห้องเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ และฝ่ายบริหารของโรงเรียน เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาการวางแผนนโยบายต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน รวมถึงการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน ส่งผลให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. โรงเรียนสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่เกิดจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมากำหนดโครงการ กิจกรรมในแต่ละปี ให้สอดคล้องกับความต้องการของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนได้มากขึ้น เช่น สื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรของโรงเรียน และการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น
3. โรงเรียนสามารถสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. โรงเรียนสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน
5. โรงเรียนเกิดการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ การสร้างเครือข่ายมาช่วยในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน และเป็นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตามมาตรฐานการจัดการศึกษาแห่งชาติ และยังเป็นการสร้างให้เกิดเกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ด้านชุมชน

1. ชุมชนภายนอกโรงเรียนจากการดำเนินการทำโครงการงาน หรือ การศึกษาเฉพาะบุคคล (IS: Individual study) ของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา
2. ชุมชนความเข้าใจในสภาพ ปัญหาของชุมชนโดยรอบโรงเรียน และสามารถหาแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งผลจากการทำกิจกรรมเป็นองค์ความรู้ที่ให้ประโยชน์กับชุมชนภายนอกโรงเรียนนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาของชุมชน
3. เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ประชาชน และชุมชน เป็นการสร้างสัมพันธ์ชุมชนที่ดีต่อไป ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

สังเขปของความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยมีความมุ่งหมายหลัก คือ เพื่อเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากการศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะเงื่อนไข กระบวนการเกิดขึ้น การดำรงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และผลที่ติดตามมาในเชิงลึก ตลอดจนการร่วมอธิบายผลที่เกิดจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในเชิงกว้าง รวมถึงเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้มีความเหมาะสมต่อบริบทการศึกษาของไทย โดยแบ่งเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยย่อย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เงื่อนไข กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ ตลอดจนผลที่ติดตามมา
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลพหุระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
3. เพื่อสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยในระดับครู (1.ประสบการณ์ในการทำงาน 2.ความรับผิดชอบ 3.ภาวะผู้นำร่วม 4.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ 5.การทำงานร่วมมือกันเป็นทีม) และระดับโรงเรียน (1.การนำองค์กร 2.การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3.ขนาดของสถานศึกษา 4.วัฒนธรรมองค์กร และ 5.เทคโนโลยีทางการศึกษา) ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
2. ปัจจัยในระดับครู และระดับโรงเรียน ที่มีความสัมพันธ์แบบพหุระดับซึ่งส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู สามารถนำมาจัดรูปแบบความสัมพันธ์แบบพหุระดับได้

ขอบเขตของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ใช้การศึกษาประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ (Mixed methods research approach) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลจากวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพไปตรวจสอบยืนยันด้วยวิธีการเชิงปริมาณ แบบลำดับเวลา (Sequential mixed method research) โดยใช้ลักษณะของการออกแบบการสำรวจรูปแบบการพัฒนาเครื่องมือ (Exploratory sequential instrument mixed method design (QUAL→ QUAN) ซึ่งเน้นทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 5 ระยะดังนี้

ระยะเริ่มต้น การศึกษาเชิงคุณภาพเบื้องต้น (Preliminary qualitative study) การดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary research) และการศึกษานำร่อง (Pilot study) เพื่อศึกษาทำความเข้าใจถึงความหมาย ลักษณะเงื่อนไขและกระบวนการ ตลอดจนการดำรงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ 1) ข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ (Primary document) โดยทำการสืบค้นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้คำในการสืบค้น คือ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ” “Professional learning communities” และ “วิจัยในชั้นเรียน” “Classroom action research” สรุปเป็นตารางสังเคราะห์และบรรยายเป็นความเรียง 2) การศึกษานำร่อง (Pilot study) ศึกษา นำร่องเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากรอบแนวคิด คำถามวิจัย และวิธีการดำเนินการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ยิ่งในการพัฒนาต่อไป ดำเนินการศึกษาคัดเลือกภาคสนามสถานศึกษาเพียง 1 แห่ง โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลากหลาย (Maximum variation sampling) โดยใช้ลักษณะของโรงเรียน และตำแหน่งครู รวมถึงผู้บริหารเป็นการคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ แบ่งออกเป็นกลุ่มครูจำนวน 12 คน และผู้บริหาร จำนวน 1 คน รวมจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 11 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เพื่อปรับปรุง พัฒนาขอคำถามและกรอบแนวคิดในการทำวิจัยชั่วคราว

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Major qualitative research) ใช้การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจและการใช้คำอธิบายที่เป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ เงื่อนไข ตัวแปรปัจจัยและกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน ซึ่งมีการสืบทอดให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบกรณีศึกษา เพื่อศึกษาเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารในโรงเรียนจากกรณีศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best practices) จำนวน 1 แห่ง คัดเลือกผู้สัมภาษณ์โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มครู จำนวน 18 คน และผู้บริหารจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured

interview) จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพลักษณะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู และฉบับที่ 2 เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก จากนั้นนำข้อมูลจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และสรุปประเด็น เพื่อนำมาพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ระยะที่ 2 การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยพระดัตถ์ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและโรงเรียน จากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ข้อมูลในระยะที่ 1 รวมทั้ง พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณแบ่งออกเป็น 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพระดัตถ์ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ทั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ โดยการใช้ดัชนี IOC รวมถึงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยวิธีการตรวจสอบเชิงเหตุผลว่าสอดคล้องกับกรอบแนวคิด หรือทฤษฎีที่ใช้กำหนดเป็นโครงสร้างในการวัดหรือไม่ โดยจัดทำเป็นตารางโครงสร้างให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาตรวจสอบ และทดลองใช้ (try out) ของเครื่องมือกับครูและผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยภายหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และ 2) แบบทดสอบความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน เป็นแบบทดสอบประเภทเลือกตอบ (Selection Type) แบบประเภทเลือกตอบถูก-ผิด (True – False) ซึ่งตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิด ได้ 0 คะแนน

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยพระดัตถ์ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและสถานศึกษา ประชากรในการวิจัย คือ ครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) จากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,309 คน โดยแบ่งเป็นหน่วยระดับครู จำนวน 1,190 คน และหน่วยงานระดับโรงเรียน/ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน จากโรงเรียน 119 แห่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง การวิเคราะห์ค่าสัมฤทธิ์สัมพัทธ์แบบเพียร์สัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยพระดัตถ์ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและสามารถนำมาจัดรูปแบบความสัมพันธ์แบบพระดัตถ์ได้

ระยะที่ 4 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้วิธีการศึกษาการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group) และการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจากแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์

และความพร้อมรับผิดชอบ และให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมในการประชุมสนทนากลุ่ม จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 15 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้กำหนดนโยบายทางการศึกษา ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสถานศึกษา และครู จำนวน 7 คน และกลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย อาจารย์ระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปและนำเสนอตามความมุ่งหมาย คือ 1) เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เงื่อนไข กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ ตลอดจนผลที่ติดตามมา 2) เพื่อวิเคราะห์หัตถิพลพหุระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และ 3) เพื่อสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู มีรายละเอียดดังนี้

1. ปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เงื่อนไข กระบวนการเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ ตลอดจนผลที่ติดตามมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู จากการศึกษาเชิงลึกโดยวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูเกิดขึ้นจากในชุมชนสถานที่ที่ตนประจำอยู่ในสังกัด โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย การวางแผน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างคลังข้อมูลร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่าย และแนวทางการปฏิบัติที่ดี ซึ่งมีลักษณะหลากหลายรูปแบบเริ่มต้นตั้งแต่ลักษณะของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป จนถึงระดับชุมชนกลุ่มห้องเรียน ชุมชนกลุ่มสาระการเรียนรู้ ชุมชนกลุ่มสถานศึกษา และชุมชนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ทั้งนี้ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีเงื่อนไขและกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ

1. ปัจจัยนำเข้า แบ่งออกเป็น

1.1 เงื่อนไขระดับครู ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ในการทำงาน (Experience) 2) ความรับผิดชอบ (Accountability) 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge sharing) 5) การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม (Collaborative working & Teamwork)

1.2 **เงื่อนไขระดับโรงเรียน** ประกอบด้วย 1) การนำองค์การ (The leadership of organization) 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning) 3) ขนาดของสถานศึกษา (Size and structure schools) 4) วัฒนธรรมองค์กร (Cultural organization) และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (Information technology)

2. **กระบวนการ** ประกอบด้วย 2.1) การวางแผน (Planning) 2.2) การลงมือปฏิบัติ (Action) 2.3) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน (Monitoring of performance) 2.4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance Development) 2.5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) และ 2.6) การให้สิ่งจูงใจ (Motivation and reward)

3. **ผลที่ติดตามมา** ประกอบด้วย 3.1 **ระดับนักเรียน** นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและความร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้นจากครู นักเรียน และชุมชน เกิดการทำงานร่วมกัน ระหว่างนักเรียน ครูที่ปรึกษา ครูสอนวิจัย ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และเป็นการเสริมองค์ความรู้ให้กับนักเรียนจากการลงมือปฏิบัติจริง ที่มุ่งเน้นที่นักเรียนเป็นสำคัญ (Child Center) 3.2 **ระดับครูและบุคลากรทางการศึกษา** เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามในสิ่งที่ตนถนัด และครูสามารถปรับรูปแบบวิธีการสอน แผนการสอน สื่อการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละคนได้ ส่งผลให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน รวมถึงเกิดทักษะในการทำวิจัยในตนเอง และเข้าใจระเบียบวิธีการวิจัยเพิ่มมากขึ้น 3.3 **ระดับสถานศึกษา** ได้รับข้อมูลสารสนเทศในภาพรวมของหน่วยงานภายในสถานศึกษาตั้งแต่ระดับห้องเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ และฝ่ายบริหารของสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนา การวางแผนนโยบายต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3.4 **ระดับชุมชน** ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการทำโครงการ หรือ การศึกษาเฉพาะบุคคล (IS: Individual Study) ของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา เกิดความเข้าใจในสภาพ ปัญหาของชุมชนโดยรอบสถานศึกษา และสามารถหาแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ เป็นองค์ความรู้ที่ให้ประโยชน์กับชุมชนภายนอกสถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้

ทั้งนี้การสืบทอดให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยชั้นเรียนดำรงอยู่อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 1. **นโยบาย** เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน ซึ่งนโยบายของสถานศึกษาถือเป็นแนวทางหรือกรอบที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินงานหรือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการของสถานศึกษา ถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนไป แต่ถ้ามีการกำหนดนโยบายไว้ชัดเจนเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนก็สามารถดำเนินการต่อไปได้ 2. **การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน** การดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน สามารถดำรงอยู่ได้อย่างต่อเนื่องได้

ต้องมีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ เป็นระยะ ๆ เช่น ในรูปแบบของการชี้แนะ การเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เป็นต้น และ 3.การให้สิ่งจูงใจ ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนจะสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างยั่งยืน การสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานโดยการให้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้มีการทุ่มเทการทำงาน และได้ผลงานที่ดี เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาได้ตั้งงบประมาณในการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงมีการเสริมแรงในการทำงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรศึกษามีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. อิทธิพลพระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคะแนนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู (TTOTAL) โดยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น (Hierarchical Linear model) ตามขั้นตอนการวิเคราะห์ ซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ขั้นโมเดลศูนย์ (Null model) ของตัวแปรคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของครูในชั้นเรียน (TTOTAL) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน แต่ละสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 49.99 และจากการทดสอบอิทธิพลสุ่ม พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของครูในชั้นเรียน (TTOTAL) มีความผันแปรระหว่างสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความแปรปรวนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 22.241 และมีความแปรปรวนรวมที่สังเกตได้เท่ากับ 12.544 แสดงว่าความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 63.94 เป็นความแปรปรวนที่เกิดขึ้นภายในหน่วยสถานศึกษา

2.2 ผลการวิเคราะห์ขั้นโมเดลอย่างง่าย (Simple model) ของตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลต่อคะแนนมาตรฐานของผลชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ (EXPERIAN) และตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม (TEAMWORK) และตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลต่อคะแนนมาตรฐานของผลชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วม (LEARDER)

โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ (EXPERIAN) และตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม(TEAMWORK) ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางลบต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วม (LEARDER) นั่นคือ ครูที่มีประสบการณ์และมีการทำงานร่วมมือกันเป็นทีมระดับสูง จะทำให้ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในระดับที่สูงขึ้น ในทางตรงข้ามครูที่มีภาวะผู้นำร่วมในระดับสูง จะมีอิทธิพลทางลบทำให้ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีแนวโน้มที่จะลดลง

เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม พบว่า ค่าคงที่ (intercept-TTOTAL) หรือค่าคะแนนมาตรฐานของผลชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูมีความผันแปรระหว่างสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร แต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันระหว่างสถานศึกษาเพียงพอที่จะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรระดับสถานศึกษาต่อไป นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่มีความผันแปรระหว่างสถานศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แสดงว่าตัวแปรระดับสถานศึกษาน่าจะมีอิทธิพลต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ผ่านทางตัวแปรการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (KNOWLEDGE)

2.3 ผลการวิเคราะห์ขั้นโมเดลตามมติฐาน (Hypothetical model)

2.3.1 การวิเคราะห์ตัวแปรระดับอิสระระดับโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู (TTOTAL-intercept) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ค่าคงที่สามารถอธิบายผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน และไม่มีตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ค่าคงที่สามารถอธิบายผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TTOTAL - intercept) ยังมีความผันแปรระหว่างโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ยังมีตัวแปรระดับโรงเรียนที่สามารถอธิบายความผันแปรของค่าคงที่ (TTOTAL - intercept) ได้อีก ซึ่งตัวแปรระดับโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ยังมีความแปรปรวนไม่เพียงพอที่จะรวมอธิบายความผันแปรดังกล่าว

2.3.2 ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (EXPERIAN/TTOTAL slope) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ค่าคงที่ของการวิเคราะห์ระดับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านวัฒนธรรมองค์กร (CULTURE) มีอิทธิพลทางบวก และ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (ICT) มีอิทธิพลทางลบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม พบว่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (EXP/TTOTAL slope) ไม่มีความผันแปรระหว่างสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3.3 ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม ต่อผลชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TEAM/TTOTAL slope) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการวางแผนกลยุทธ์ (PLAN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล มีอิทธิพลทางลบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม พบว่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TEAM/TTOTAL slope) ไม่มีความผันแปรระหว่างสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3.4 ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านภาวะผู้นำร่วม ต่อผลชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (LEAD/TTOTAL slope) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการวางแผนกลยุทธ์ (PLAN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล มีอิทธิพลทางบวกต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วมต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (random effect) พบว่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านภาวะผู้นำร่วมต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ไม่มีความผันแปรระหว่างสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. สร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

3.1 การยกร่างแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ผู้วิจัยได้ดำเนินการยกร่างแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยเชิงปริมาณโดยวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของโรงเรียนทั่วไปส่วนใหญ่ พบว่า ระดับครู ได้แก่ 1) ประสบการณ์ทำงาน 2) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม และ ระดับโรงเรียน ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ 3) ด้านวางแผนเชิงกลยุทธ์ และเพื่อให้การยกร่างแนวทางดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์กรณีศึกษาโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่ดี โดยมีเงื่อนไขที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยบางประเด็นเพิ่มเติมมีความแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป พบว่า ระดับครู ได้แก่ ความรับผิดชอบ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน และการนำองค์การ ร่วมกันวิเคราะห์โดยนักวิจัย จำนวน 6 ขั้นตอน 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การให้สิ่งจูงใจ

3.2 การประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความพร้อมรับผิดชอบ ผลการประเมินโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเหมาะสม และผลการจัดลำดับความสำคัญในแต่ละประเด็น พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเด็นที่ 7 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับประเด็นทั้ง 7 ประเด็น และเนื้อหาในแต่ละประเด็นที่กำหนด สามารถนำไปใช้ได้จริง และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยังมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแนวทางให้มีความถูกต้องสมบูรณ์และเหมาะสมอย่างยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้จัดลำดับความสำคัญและสรุปแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 ประเด็น ทั้งนี้ในแต่ละประเด็นได้กำหนด บทบาท

หน้าที่ความรับผิดชอบแบ่งเป็น 2 มิติ ได้แก่ 1) มิติการหนุนเสริม และ 2) มิติวิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือพัฒนาครู ในการพัฒนานักเรียน ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ ขั้นตอนย่อย 49 ข้อ รายละเอียดดังนี้

ประเด็นที่ 1 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู และบุคลากรทางการศึกษา

มิติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ที่บริหารจัดการและอำนวยความสะดวก การกิจ ดังนี้

ผู้บริหารและโรงเรียนสร้างความภูมิใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนโดยการให้รางวัล และสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ทั้งที่เป็นตัวเงินหรือผลตอบแทนเชิงธุรกรรม (Transactional returns) และไม่ใช่ตัวเงิน หรือผลตอบแทนเชิงความสัมพันธ์ (Relational returns)

ประเด็นที่ 2 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์คุ้มค่า

มิติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ที่บริหารจัดการและอำนวยความสะดวก การกิจ ดังนี้

1. โรงเรียนมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นที่จะผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา

2. โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานทั้งระดับกลุ่มสาระ และถ่ายทอดลงสู่ระดับบุคคลในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. โรงเรียนมีการวางแผน และการบริหารงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดิน และเงินนอกงบประมาณในการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่ต้องการ

4. ผู้บริหารต้องมีการสื่อสารแผนการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนทราบและเข้าใจชัดเจน เพื่อให้เกิดการยอมรับทิศทางในองค์กร

5. โรงเรียนควรมีการติดตามความก้าวหน้าของแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนดในแผนตามแผนเป็นระยะ ๆ

6. โรงเรียนมีการกำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบความคุ้มค่าตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

7. โรงเรียนดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูตามแผนการพัฒนางานองค์กร แผนการพัฒनावัฒนธรรมองค์กร แผนการพัฒนาบุคลากร ให้สามารถบรรลุเป้าหมาย

8. โรงเรียนควรมีการทบทวนบริบท วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ประเมินตนเอง ประเมินความพร้อมในการดำเนินงาน และเป็นข้อมูลในการปรับปรุง วางแผนเชิงกลยุทธ์ในปิงงบประมาณต่อไป

มิติวิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือพัฒนาครู ในการพัฒนานักเรียน ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ อาทิ

1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนต้องร่วมกันคิดวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในเพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน

2. ครูและบุคลากรในโรงเรียนควรมีการดำเนินการกำหนดและวางแผนการดำเนินงาน ร่วมกันกับนักเรียนในการศึกษา ค้นคว้า การทำวิจัยในชั้นเรียนผ่านการศึกษารายบุคคลของนักเรียน (IS: Individual Study)

3. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม พัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงาน การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้สามารถชิงงบประมาณได้คุ้มค่าตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และเป็นข้อมูลในการปรับปรุง และวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดตัวชี้วัด การจัดทำแผนการพัฒนา รายบุคคลในปิงงบประมาณต่อไป

ประเด็นที่ 3 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน

มิติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ที่บริหารจัดการและอำนวยความสะดวก การกิจ ดังนี้

1. โรงเรียนมีการวางแผนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศกับงาน ด้านการศึกษาให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. โรงเรียนมีแผนการจัดซื้อจัดจ้างสิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การศึกษาที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานของผลิตภัณฑ์หรือ อุปกรณ์ต่าง ๆ และถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้

3. มาตรการป้องกันความเสียหายแผนฉุกเฉินทางโรงเรียนมีกำหนดแนวทางด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Contingency Plan) ความมั่นคงปลอดภัยสำหรับเทคโนโลยีสารสนเทศ และกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงกำหนดสิทธิผู้ใช้งาน (Access right) โดย ตรวจสอบผู้ใช้งานให้เป็นปัจจุบัน

4. โรงเรียนมีการกำหนดหลักสูตรและพัฒนาเนื้อหาที่คาดว่าจะใช้เพื่อการเรียนรู้ผ่าน ทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งการคัดเลือกหลักสูตรต้องสอดคล้องกับทิศทางและความต้องการ ในการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน

5. โรงเรียนมีการกำกับติดตาม ทบทวน ปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของ สถานศึกษาให้ทันสมัย และปลอดภัยอยู่เสมอ

6. โรงเรียนมีการรวบรวม ตรวจสอบ ประมวลผล ปรับปรุง และบูรณาการฐานข้อมูลสารสนเทศ ก่อนทำการจัดเก็บให้มีความถูกต้องเพื่อประโยชน์ในการวัดผล ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน และการบริหารจัดการตัดสินใจ

มิติวิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือพัฒนาครู ในการพัฒนานักเรียน ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ อาทิ

1. ครู และบุคลากรในโรงเรียนสามารถเข้าถึงฐานข้อมูล ข่าวสาร และรับบริการได้หลากหลายช่องทางอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์, Social Media เป็นต้น เพื่อการพัฒนาการทำงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

2. ครู และบุคลากรในโรงเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น สื่อประสมมัลติมีเดีย โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง e-learning เป็นต้น

3. ครู และบุคลากรในโรงเรียนต้องปฏิบัติตามข้อกำหนด แนวทางมาตรฐานป้องกันความเสียหาย แผนฉุกเฉินทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ IT Contingency Plan ความมั่นคงปลอดภัยสำหรับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

ประเด็นที่ 4 การจัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคลและร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน

มิติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ทีมบริหารจัดการและอำนวยความสะดวก มีภารกิจ ดังนี้

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันกำหนดและวางแผน เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคล และร่วมกันเป็นทีมวิจัยของสถานศึกษา

2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติงานรายบุคคล ที่จัดทำเป็นแบบมอบหมายงาน (Performance Agreement) และกำหนดแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Performance Improvement Plan) เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงแผนการพัฒนาผู้เรียนหรือการศึกษาอิสระ (IS) ของนักเรียน

3. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามควบคุมและบริหารจัดการตามแผนการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งระดับบุคคลและระดับโรงเรียน

4. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ แยกแยะ และประเมินผลข้อมูลที่ได้มาเพื่อให้ความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ โดยการเตรียมข้อมูลและผลการประเมินตนเอง เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด

5. โรงเรียนมีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และทำการเปรียบเทียบกับเป้าหมายการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดที่กำหนด

ไว้ ตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนปัญหาและข้อสังเกตอื่น ๆ ที่พบในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

6. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีการสะท้อนคิด (Reflection) หรือการกระทำ AAR (After Action Review) เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนต่าง ๆ หลังจากเสร็จสิ้นจากการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนทุกขั้นตอน รวมถึงการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีการนำเสนอผลงานต่อเพื่อนครู ตลอดจนการให้เปิดคลินิกการให้คำปรึกษาในการทำงานและการทำวิจัยในชั้นเรียน

มิติวิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือพัฒนาครู ในการพัฒนานักเรียน ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ อาทิ

1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยการดำเนินการกิจกรรมร่วมกันผ่านการศึกษารายบุคคล (IS: Individual Study) ของนักเรียน ซึ่งเป็นรายวิชาที่ครูกับนักเรียนสามารถร่วมกันค้นคว้า ศึกษา ตลอดจนขยายผลสู่การพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินกิจกรรมตามแบบมอบหมายงาน (Performance Agreement) และแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Performance Improvement Plan) ที่ได้กำหนด

3. ครูและบุคลากรในโรงเรียน ควรมีการจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การบันทึกหลังสอน การบันทึกสิ่งที่เรียนของนักเรียน การทดสอบ การประเมินผลงาน และการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนหลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยนำบันทึกหลังสอนมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อการถอดรหัส และนำสิ่งที่เรียนรู้ที่ได้จากการถอดรหัสมาสังเคราะห์และเขียนเป็นแผนผังความคิด (Conceptual Framework) ที่จะทำวิจัยในชั้นเรียนของตนเองได้

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการประชุมการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล และนำเสนอเกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน สมรรถนะ ผลการพัฒนาให้ผู้บริหารทราบ จากนั้นจึงดำเนินการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลให้บุคลากรทราบ

ประเด็นที่ 5 จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน

มิติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ที่บริหารจัดการและอำนวยความสะดวกภารกิจ ดังนี้

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันกำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ เช่น กำหนดพฤติกรรมของผู้นำ (Leader Profile) ประกอบด้วย ศักยภาพ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการเป็นผู้นำ ที่คาดว่าจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันจัดทำแผนการพัฒนาผู้นำขององค์กร (Leadership Development Plan) เพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา

3. ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาควรลดการสั่งการ และมอบอำนาจการตัดสินใจ

4. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำให้กับครูภายในสถานศึกษาทุกคน โดยเน้นการจัดกิจกรรมตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Personal Development Plan)

5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคลในการพัฒนาภาวะผู้นำต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สามารถเปิดเผยผลการปฏิบัติงานได้อย่างบริสุทธิ์ใจ

6. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ควรมีการสอนงาน (Coaching) หลังจากที่ได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งกันและกัน โดยการดำเนินการดังนี้

6.1 กำหนดให้มีผู้ดูแล ควบคุม การสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน

6.2 ให้ข้อมูลป้อนกลับและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา

6.3 ใช้สถานการณ์จริงเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้การปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน กระตุ้นให้เห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นและวิธีการป้องกันปัญหา ซึ่งไม่เพียงแต่สอนหรือแนะแนว แต่จะต้องแนะวิธีการที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจะใช้พัฒนาตนเองเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

7. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) สำหรับครู และบุคลากรในโรงเรียนที่เข้ามาใหม่ในการกำกับ ติดตาม และเป็นพี่ปรึกษาช่วยเหลือการจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

มิติวิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือพัฒนาครู ในการพัฒนานักเรียน ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ อาทิ

1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนต้องประเมินศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ปัจจุบันเสียก่อนการพัฒนาเพื่อเปรียบเทียบตามเกณฑ์พฤติกรรมของผู้นำ (Leader Profile)

1.1 สามารถปฏิบัติงาน ได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และข้อตกลงหรือบรรทัดฐานที่ให้ไว้ได้

1.2 มีความตระหนัก และจิตสำนึกเป็นอย่างดีต่อการทำงาน การจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหา จากการปฏิบัติงานและการวิจัยในชั้นเรียนได้ด้วยตนเอง

1.4 ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถให้กำลังใจระหว่างกันในการทำงาน

1.5 ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานแบบประสานงาน และร่วมมือกัน

1.6 สามารถให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และสามารถนำทีม กระตุ้นในการปฏิบัติงาน และ การทำวิจัยในชั้นเรียนของสมาชิกภายในกลุ่มได้

2. ครูและบุคลากรในโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Personal Development Plan) โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อพิจารณา กำหนดการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนการ พัฒนาผู้นำองค์กร (Leadership Development Plan) ในประเด็นการพัฒนาภาวะผู้นำ

3. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการรายงานผลการพัฒนารายบุคคล และนำเสนอถ่ายทอด องค์ความรู้ต่อเพื่อนครู เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน

ประเด็นที่ 6 ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน

มติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ที่บริหารจัดการและอำนวยความสะดวก การกิจ ดังนี้

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันศึกษาบริบทของโรงเรียน ทำความเข้าใจ เป้าหมายในการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. โรงเรียนมีการกระตุ้น กำกับ ติดตาม อย่างสม่ำเสมอเป็นระยะ ๆ ตามช่วงระยะเวลาที่ ตกลงกัน ตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงาน แนวทางการ สนับสนุนหรือผลักดันให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องการปรับเปลี่ยน เป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

มิติวิถีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือพัฒนาครู ในการพัฒนานักเรียน ซึ่งสามารถ ดำเนินการได้หลายลักษณะ อาทิ

1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเพื่อลด ปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน การบูรณาการการทำงานที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรใน โรงเรียนแต่ละคน จนเกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

2. ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันประเมินและนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยน แผนการดำเนินงานแนวทางสนับสนุนหรือผลักดันให้สอดคล้องกับระดับของวัฒนธรรมขององค์กรที่ ต้องการปรับเปลี่ยน ณ เวลานั้น

ประเด็นที่ 7 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

มิติการหนุนเสริม เป็นบทบาทของผู้บริหาร ทีมบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกภารกิจ ดังนี้

1. โรงเรียนควรมีการตั้งคณะทำงานในการดำเนินงาน การวิจัยในชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม โดยมาจากหลาย ๆ หน่วยงาน และแบ่งกลุ่มทีม ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามบทบาท/ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ประสิทธิภาพ และความถนัดให้ชัดเจน

2. โรงเรียนควรมีการสร้างแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรโดยเฉพาะมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาร่วมกันเกิดเป็นเครือข่าย

มิติวิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือพัฒนาครู ในการพัฒนานักเรียน ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ อาทิ

1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนจากการทำงานร่วมกันจากทีม รวมถึงผู้บริหาร ครูที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษจากกลุ่มสาระต่าง ๆ หรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก มีการส่งเสริมซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตร

2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในประเมินผลการดำเนินงานการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเป็นทีมในรูปแบบ 360 องศา (360 degree appraisal) หรือการแจ้งผลการประเมินหลายแหล่ง (Multi-source feedback) และแบ่งผลการประเมินกิจกรรม เป็น 2 ส่วน ได้แก่ 2.1) การประเมินกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทำการประเมิน และ 2.2) การประเมินผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่ามีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากขึ้นหรือไม่

ทั้งนี้ได้มีการกำหนดผลผลิต/ผลลัพธ์ ได้แก่ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อเป็นการขยายผลการวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เจเนอไซ กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ ตลอดจนผลที่ติดตามมา 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลพระดำริที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และ 3) เพื่อสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู มีรายละเอียดดังนี้

1. ปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เจเนอไซ กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ ตลอดจนผลที่ติดตามมา

ความหมาย ลักษณะ เจเนอไซ กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ ตลอดจนผลที่ติดตามมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูจากการวิจัย ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลที่ติดตามมา ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ๆ คือ 1. ปัจจัยนำเข้า แบ่งออกเป็นระดับองค์การ ประกอบด้วย 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) ขนาดของสถานศึกษา 4) วัฒนธรรมองค์กร และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และเจเนอไซระดับบุคคล ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 5) การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม 2. กระบวนการ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การให้สิ่งจูงใจและ 3. ผลที่ติดตามมา ประกอบด้วย 1) ระดับนักเรียน 2) ระดับครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ระดับสถานศึกษา และ 4) ระดับชุมชน ได้รับประโยชน์จาก การวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักเทียบบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ แบ่งเป็น 1) องค์ประกอบด้านปัจจัย ประกอบด้วย ทักษะทางวิชาการและกลไกการเรียนรู้ และโครงสร้างและสิ่งสนับสนุน 2) องค์ประกอบ ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกับการปฏิบัติที่มุ่งเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน, การร่วมมือร่วมพลัง, การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงานและการสนทนาที่มุ่งสะท้อนการปฏิบัติงาน 3) องค์ประกอบผลลัพธ์ ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานที่คาดหวัง และการเป็นสมาชิกและเครือข่าย รวมถึงจากผลการทดลองกรณีศึกษา มีผลการปฏิบัติในแต่ละตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพอยู่ในระดับเท่ากับมาตรฐานทั่วไป และส่วนใหญ่มีคุณภาพอยู่ในระดับสูง

ทั้งนี้การสืบทอดให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบาย 2) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน และ 3) การให้สิ่งจูงใจ ถือเป็นแนวทางที่ดีมีความเหมาะสมกับสถานการณ์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 21 และยังมีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษามัธยมศึกษาของไทย และเงื่อนไขดังกล่าวมีส่วนผลักดันให้มีกระบวนการเกิดขึ้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนเป็นวงจรการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การให้สิ่งจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนิตย์ เจริญชัย และคณะ (2555) ได้ศึกษาการเรียนรู้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ทำงานวิจัยได้อยู่ในคุณภาพระดับดี และมีความคิดเห็นว่ามีการใช้วิธีการพูดคุย ปรีกษาหารือโดยผ่านการพูดโดยตรงและผ่านการโทรศัพท์ทั้งกับอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาด้วยกันเอง และได้ใช้ความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนกิจกรรมทั้ง 3 ขั้นตอน ได้ใช้วิธีการเลือกปัญหาเพื่อการทำวิจัยร่วม การสร้างความชัดเจนของปัญหาร่วมกัน การศึกษาหาความรู้เพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนตามปัญหาการวิจัยที่กำหนดไว้ การนำความรู้ที่ได้ศึกษามาเป็นแนวคิด/ฐานเพื่อการวิจัย การวางแผนพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน วิธีการให้คำปรึกษาระหว่างการวิจัย การวางแผนพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน วิธีการให้คำปรึกษาระหว่างการปฏิบัติตามแผน

สุดท้ายผลที่ติดตามมา ประกอบด้วย 1) ระดับนักเรียน 2) ระดับครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ระดับสถานศึกษา และ 4) ระดับชุมชน ได้รับประโยชน์จากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียน ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะสถานศึกษามัธยมศึกษาโดยทั่วไปจะมีความพร้อมสูง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง โรงเรียนมีทรัพยากรเพียงพอที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งเครือข่ายทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนเป็นคนดี และคนเก่ง และสามารถเกิดทักษะในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

2. อิทธิพลพระดัตถ์ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

2.1 ตัวแปรระดับครู

2.1.1 ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

2.1.1.1 ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ (EXP) จากการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น พบว่า ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ (EXP) มีอิทธิพลทางบวกต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนในระดับสูง จะส่งผลให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในระดับที่ค่อนข้างสูง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนสูง จะมีโอกาสในการดำเนินงานและได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในด้านการทำงานและการทำวิจัยในชั้นเรียน จากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มเติมต่อยอดประสบการณ์ในการทำงานและการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งมีความพร้อมในด้านการทำงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน พร้อมทั้งจะดำเนินการในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวนิตย์ เจริญชัย และคณะ (2555) ได้ศึกษาการเรียนรู้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ นักศึกษาส่วนใหญ่ทำงานวิจัยได้อยู่ในคุณภาพระดับดี และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้การวิจัยในชั้นเรียนว่ามีการใช้วิธีการพูดคุย ปรีกษาหารือโดยผ่านการพูดโดยตรงและผ่านการโทรศัพท์ทั้งกับอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาด้วยกันเอง และได้ใช้ความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนกิจกรรมทั้ง 3 ขั้นตอนได้ใช้วิธีการเลือกปัญหาเพื่อทำการวิจัยร่วมกัน การสร้างความชัดเจนของปัญหาร่วมกัน การศึกษาหาความรู้เพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนเป็นฐานเพื่อการวิจัย การวางแผนปัญหาการวิจัยกำหนดไว้ การนำความรู้ที่ได้ศึกษามาเป็นแนวคิดแผนพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน วิธีการให้คำปรึกษาระหว่างการวิจัย การวางแผนพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน วิธีการให้คำปรึกษาระหว่างการปฏิบัติตามแผน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ ความร่วมมือ การสื่อสาร การสนทนา ระบบเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การเป็นเจ้าของร่วมกัน อิสรภาพทางความคิด กระทำ และสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน และสอดคล้องกับ ชูฮอยจิบ (Chou-hoi Chou. 2011) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ Teacher's Professional Development: Investigating Teacher's Learning to Do Action Research in a Professional Learning Community เพื่อสำรวจว่า อะไรคือขอบเขตของวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับ

การพัฒนาวิชาชีพครูและ 2) ชุมชนการเรียนรู้ของครูสามารถนำไปสู่การพัฒนาครูได้อย่างไร พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่มีประสิทธิภาพจะอยู่บนพื้นฐานสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู การโต้ตอบและการเรียนรู้จากคนอื่นบนพื้นฐานของการปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษายังส่งผลให้ช่วยเติมเต็มช่องว่างในการทำวิจัยของครูที่ขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือไม่มีเวลาในการทำวิจัย และยังส่งผลให้ครูมีความตั้งใจ ความพยายามในการทำวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงได้มีการนำเสนอกระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพ

2.1.1.2 ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม (TEAM) จากการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น พบว่า ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม (TEAM) มีอิทธิพลทางบวกต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู แสดงให้เห็นว่า ครูที่มามีการทำงานร่วมมือกันเป็นทีมในระดับสูง จะส่งผลให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนในระดับสูง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ครูที่มามีการทำงานร่วมมือกันเป็นทีม มักมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและคนอื่น ๆ รวมถึงได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น พร้อมทั้งทำงานร่วมมือกันเป็นทีม และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของนลินี วารี (2544) ซึ่งพบว่า ครูผู้สอนต้องการให้มีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่จะให้คำปรึกษา ความร่วมมือจากเพื่อนครูในการทำวิจัยหากครูที่จะทำการวิจัยได้รับการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้ความร่วมมือและได้รับกำลังใจจากเพื่อนครูด้วยกันก็จะทำให้ครูสามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จลุล่วง และมีคุณภาพ สอดคล้องกับ ปิยะเมศ อินทจรัส (2544) ได้ศึกษาการพัฒนาความเข้าใจและเจตคติในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยวิธีการใช้เอกสารเสริมความรู้และการให้คำปรึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนวัดมณฑลวราราม สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า หลังศึกษาเอกสารเสริมและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูที่มี การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนสูงขึ้น ดังนั้น การให้คำปรึกษากันภายในทีมจึงสามารถพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้รับคำปรึกษาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติรี วงศ์รัตนะ (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้เทคนิคการประเมินตามสภาพจริงของครูช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์ฯ พบว่า การศึกษาด้วยตนเองจากชุดเอกสารเสริมความรู้ และการฝึกปฏิบัติจริงภายใต้การให้คำปรึกษาของผู้วิจัยส่งผลให้ครูกลุ่มเป้าหมายมีความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และมีจำนวนครู 15 คน จาก 18 คน คิดเป็นร้อยละ 83.88 ที่สามารถพัฒนาข้อเสนอ

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้รูปแบบการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนระดับโรงเรียนโดยผ่านการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วยเพื่อนสนิท จากครูในกลุ่มสาระเดียวกัน ต่างกลุ่มสาระกัน โดยมอบหมายอำนาจ

การตัดสินใจ การออกแบบและการดำเนินงานกับทีมวิจัยในการดำเนินการ ตลอดจนการร่วมงานกับทางผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำวิจัยในชั้นเรียนระดับโรงเรียน เพื่อให้ทีมงานมีความเข้มแข็งมากขึ้นและสามารถดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนระดับโรงเรียนได้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพผู้บริหาร และครูได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ “ การพูดคุยกันในกลุ่ม หรือเพื่อนสนิท เพราะว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ตอนที่เขาเรียน ป.เอก เขาก็มีอาจารย์ที่เขาสนิท พอเวลาเขาทำวิจัยเขาก็มีการติดต่อกันเอง เป็นเพื่อนด้วยกันก็ ป.โท (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559) และครูได้กล่าวเพิ่มเติม

ก็ทีมในกลุ่มสาระนี้แหละ เพราะเป็นเพื่อนกัน เพราะเป็นคนในศาสตร์เดียวกัน แต่ถ้าจะมีการปรึกษา ก็คือมาปรึกษาได้ที่ฝ่ายวิจัยของโรงเรียน และถ้ามีปัญหาอะไรก็จะถามน้อง ๆ โดยเฉพาะอาจารย์ในกลุ่มวิจัย (ครูคนที่ 7, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

2.1.2 ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลทางลบต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วม (LEAD) จากการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น พบว่า ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านภาวะผู้นำร่วม (LEAD) มีอิทธิพลทางลบต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีความเป็นภาวะผู้นำร่วมจะส่งผลให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนในระดับค่อนข้างน้อย เนื่องจาก มีปัจจัยอื่นที่สนับสนุนหรือทำให้เกิดผลสำเร็จในหลาย ๆ ปัจจัย หรือบางครั้งอาจจะเกิดเฉพาะในบางกลุ่ม/กลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนที่ได้มีการพัฒนา และสร้างความเข้าใจในความเป็นภาวะผู้นำร่วม ซึ่งจะต้องมีความแตกต่างจากคนอื่น ๆ ในกลุ่ม/กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีบทบาทและกิจกรรมของภาวะผู้นำจากความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้ และการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานโดยไม่ได้รับคำสั่งอย่างเป็นทางการ จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า ครูที่มีความเป็นภาวะผู้นำร่วมในระดับสูงจะมีอยู่ในเฉพาะบางกลุ่ม/กลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน ดังคำพูดที่ครูกล่าวว่า

หมวดที่มีการทำงานเป็นทีม ทั้งงานวิจัยและงานอื่น ๆ ซึ่งถ้าดีที่สุด ๆ น่าจะเป็นหมวดคณิตศาสตร์ ซึ่งเท่าที่พวกเขาส่งรายชื่องานวิจัยมา คือ ทุกคนภายในหมวดจะมีงานวิจัย... โดยเข้ามีความเป็นทีม โดยเฉพาะหัวหน้าหมวดเข้าแข็งแก่ง มีภาวะความเป็นผู้นำในตัวหัวหน้าหมวดเอง (ครูคนที่ 8, 25 กุมภาพันธ์ 2559)

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน เหมือนกับงานวิจัยของ อานนท์ ธิดิคุณากร (2557) พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนมีความพยายามที่จะประสานความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อ

ปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันของสมาชิกในโรงเรียนหรือกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอร์ด (Hord, 1997) ที่กล่าวว่า การที่ครู และผู้บริหารมีความพยายามในการประสานความร่วมมือระหว่างกันเป็นการเติมเต็มภาวะผู้นำของทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพจะนำทั้งครู และผู้บริหารไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน การประสานความร่วมมือ และการตัดสินใจการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.2 ตัวแปรระดับโรงเรียน

ตัวแปรอิสระระดับโรงเรียน ได้แก่ 1) การนำองค์การ (The leadership of Organization) 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning) 3) ขนาดของสถานศึกษา (Size and structure schools) 4) วัฒนธรรมองค์กร (Cultural organization) และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (Information technology) ไม่มีอิทธิพลต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ เมธินี หน่อคำ (2555) ได้มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลงานวิจัยของครูโดยมีคุณลักษณะความเป็นนักวิจัยของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ผลงานวิจัยของครูได้รับอิทธิพลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากตัวแปรแสดงว่าการสนับสนุนของโรงเรียนไม่มีผลต่อผลงานวิจัยของครูในทางตรง แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะความเป็นนักวิจัยของครูไปยังผลงานวิจัยของครู แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรคุณลักษณะความเป็นนักวิจัยของครู พบว่า ได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากตัวแปรการสนับสนุนของโรงเรียน นั่นคือปัจจัยด้านการสนับสนุนของโรงเรียนที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อคุณลักษณะความเป็นนักวิจัยแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยทางการบริหาร การจัดอบรมการทำวิจัย ภาระงาน แหล่งค้นคว้าในการทำวิจัยที่ปรึกษาในการทำวิจัย แหล่งเงินทุนการทำวิจัยและความร่วมมือจากเพื่อนครูในการทำวิจัยที่แตกต่างกันนั้นทำให้ครูมีความรู้ความสามารถพื้นฐานในการทำวิจัย

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเชื่อว่า ในอนาคตจะมีการจัดการศึกษาที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการปฏิรูปการศึกษาทำให้การจัดสรรงบประมาณ และกำลังคนเป็นปัญหาของระบบราชการ แต่ในแง่ที่ว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสามารถในการระดมทรัพยากร ไม่มีปัญหาการขาดแคลนครู อาจารย์ และ ประสบการณ์การทำงานระดับความรู้ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิสอง จึงทำให้มีความแตกต่างในแต่ละโรงเรียนไม่มากนัก

จากเหตุผลและหลักการที่กล่าวมาข้างต้น จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ตัวแปรระดับโรงเรียนที่นำมาศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ 1) การนำองค์การ (The leadership of Organization) 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning) 3) ขนาดของสถานศึกษา (Size and structure schools) 4) วัฒนธรรมองค์กร (Cultural organization) และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (Information technology) ไม่มีอิทธิพลต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนโดยตรง

ดังนั้นผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครูจะได้รับอิทธิทางอ้อมจากปัจจัยด้านการสนับสนุนของโรงเรียนผ่านคุณลักษณะความเป็นนักวิจัยของครูมากกว่าได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านการสนับสนุนของโรงเรียน ซึ่งหากครูมีคุณลักษณะความเป็นนักวิจัยสูงก็จะทำให้ครูมีผลงานวิจัยสูงตามไปด้วย

2.2.1 ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

2.2.1.1 ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ด้านวัฒนธรรมองค์กร (CULTURE) จากการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น พบว่า ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านวัฒนธรรมองค์กร (CULTURE) มีอิทธิพลทางบวกต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (EXPERIAN/TTOTAL slope) แสดงให้เห็นว่า ครูที่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรมากทำให้ครูมีความจงรักภักดีในโรงเรียน และมีความผูกพันกับโรงเรียน รวมถึงด้านเป้าหมายของโรงเรียน การมอบอำนาจ การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและความหลากหลาย ซึ่งเป็นไปในทางที่ดีส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงาน การทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล (2553) พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำนึกต่อชุมชนของครูในปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากความผูกพันต่อองค์กร ได้มีปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสำนึกต่อชุมชนของครูผ่านความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวกเช่นกันซึ่งเมื่อเกิดแล้ว จะทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เกิดความสำนึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน รวมถึงจะต้องมีการสร้างความไว้วางใจ ควรนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และผู้บริหารเองควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ซึ่งจะต้องเปิดใจกว้าง และระดับผู้ปฏิบัติควรมีการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันเมื่อความไว้วางใจได้รับการพัฒนาตลอดเวลาในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และมีการแบ่งปันวิธีการปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างที่ดี (good practices) และความเป็นผู้มีมีความอยากรู้อยากเห็นทางวิชาการ ความสนใจในการศึกษางานวิจัย และความสนใจในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร หลุยส์ (ฟิลิสตู พูลสวัสดิ์. 2548; อ้างอิงจาก Louis. 2006) อธิบายได้ว่า สิ่งที่จะทำให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือนำงานวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน คือ ประสบการณ์ในการทำงาน การเห็นคุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.2.1.2 ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ด้านการวางแผนกลยุทธ์ (PLAN) จากการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น พบว่า ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการวางแผนกลยุทธ์ (PLAN) มี

อิทธิพลทางบวกต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านภาวะผู้นำร่วมต่อผลชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (LEADER/TTOTAL slope) แสดงให้เห็นว่า ครูจะมีความเข้าใจในและปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์หรือแผนการปฏิบัติ หรือนโยบายจะประสบความสำเร็จได้นั้น ถ้ามีการบริหารจัดการภายในโรงเรียนที่ดี หรือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เอื้อต่อการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นบทบาทของผู้บริหารและครูทุกคนในโรงเรียนที่จะต้องมีความรู้ ผู้นำ หรือภาวะผู้นำ ร่วมกัน/กลุ่ม ให้การสนับสนุน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน การแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่ทำให้เห็นถึงการสนับสนุนอย่างเต็มกำลัง และยืนหยัดต่อความผูกพันที่จะทำอย่างต่อเนื่อง โดยการประกาศ หรือการสื่อสารเพื่อให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนรับทราบ รับรู้ เข้าใจและปฏิบัติได้ทันทีว่าโรงเรียนจะมีการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูกันอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง คอนเลย์ และ เซง (Conley and Zheng, 2009) กำหนดข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกัน หรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบอาชีพครูทั้งหลายในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด. 2557; อ้างอิงจาก Thompson, Gregg; & Niska. 2004)

2.2.2 ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางลบต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

2.2.2.1 ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (ICT) จากการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น พบว่า ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (ICT) มีอิทธิพลทางลบต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านประสบการณ์ต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (EXP/TTOTAL slope) แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนที่มีการสนับสนุนด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามีผลต่อการทำงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ดี แต่ปัจจุบันครูและบุคลากรในสถานศึกษายังขาดความรู้และความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน หรือการทำงานร่วมกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียนที่สามารถศึกษาหรือเรียนรู้การทำวิจัยในชั้นเรียนหรือการทำงานยังมีอยู่น้อย ดังคำพูดของผู้บริหารโรงเรียนกล่าวว่า

การอบรมออนไลน์ โดยการศึกษาเข้าใจว่าก็ต้องมีการทำวิจัยในห้องเรียนเหมือนกัน โดยให้เราเป็นกลุ่มตัวอย่างและก็ส่งข้อมูลทางคอมพิวเตอร์พิจารณา โดยส่งข้อมูลให้กับเขาไปและเราเองก็พอมีความรู้ก็เลยเอามาทำต่อ (ผู้บริหารคนที่ 4, 27 กุมภาพันธ์ 2559)

รวมถึงปัญหาสำคัญที่สุดของครุณักวิจัย ซึ่ง พรชัย มั่นหมาย (2548) พบว่า ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ขั้นตอนการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการเขียนรายงานการวิจัย ทำให้ครุณักวิจัยขาดความกล้าหาญและขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้น

ครูนักวิจัยจึงมีความต้องการผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการให้ความรู้ให้คำแนะนำเพื่อช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน นอกจากนี้ครูนักวิจัยยังเกิดความสับสนเกี่ยวกับเนื้อหาการวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการวิจัย เนื่องมาจาก วิทยากรในการอบรมให้ความรู้ให้แนวทางในการวิจัยไม่ตรงกันและพูดในสิ่งที่ยากเกินความเข้าใจได้

ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนคือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนโดยการร่วมกลุ่มของผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ร่วมกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามาใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาพร นิธิปรีชานนท์ (2554) พบว่า องค์ประกอบในการบริหารวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญ คือ องค์ประกอบการสื่อสารเพื่อการวิจัยโดยใช้เทคโนโลยี ซึ่งได้เน้นที่การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในการพัฒนางานวิจัยในรูปของการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้สื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อสื่อสารให้ครูและบุคลากรเข้าใจ และการจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยดำเนินงานวิจัยให้คล่องตัวและรวดเร็ว และสอดคล้องกับการศึกษาของเจษฎา เกษมเศรษฐ์และคณะ (2549) ที่พบว่า ระบบการบริหารงานที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติได้ทุกที่ ทุกเวลาทั้งในและนอกสถานที่แบบอัตโนมัติ และลดเวลาลดขั้นตอนการใช้กระดาษ มีระบบบริหารการเงินที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตามและรายงานการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี ดังนั้นการบริหารที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการนำระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้นักวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2.2 ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการวางแผนกลยุทธ์ (PLAN) จากการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น พบว่า ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านการวางแผนกลยุทธ์ (PLAN) มีอิทธิพลทางลบสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน (TEAM/TTOTAL slope) แสดงให้เห็นว่า การวางแผนกลยุทธ์ย่อมมีผลต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรในโรงเรียน แต่จะต้องมีความชัดเจนกำหนดแผนงานนโยบายให้มีความชัดเจน ซึ่งถ้าหากไม่ชัดเจนก็จะส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรในโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งจากผลการวิจัยได้มีครูในโรงเรียนกล่าวว่า หากนโยบายมีการปรับเปลี่ยน หรือไม่ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนก็จะทำให้การดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูไม่ใส่ใจและให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน แต่ทำแค่เพียงเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งทำให้งานวิจัยในชั้นเรียนและคุณภาพการศึกษาไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ซึ่งครูได้ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติม

น่าจะเป็นที่นโยบายของตัวผู้บริหาร แต่หลัง ๆ ก็ไม่มีนโยบาย ทำเพื่อรับรองคุณภาพการศึกษา เพราะว่ามันมีมาตรฐานในการรับรองคุณภาพเพื่อให้มีหลักฐาน ก็คือ ทำ แต่ถามว่าครูที่ไม่มีส่วนใหญ่ ก็จะไม่สนใจ หรือ active หรือมาใช้ข้อมูลจากงานวิจัยนี้ ครู ต่างกันต่างคนก็จะเก็บเป็นส่วนตัวมากกว่า (ครูคนที่ 5, 24 ธันวาคม 2558)

ในการนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมสามารถทำให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการและการทำงานแบบมีส่วนร่วมทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน รวมถึงเกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับ พรชัย มั่นหมาย (2548) พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนให้สำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย ต้องอาศัยการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนและมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน และต้องการพัฒนาการเรียนการสอน และแก้ไขปัญหาผู้เรียนให้ดีขึ้น รวมทั้งมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างจริงจัง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการวิจัยให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพิจารณาและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

3. สร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

การสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในภาพรวมผู้เชี่ยวชาญประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเหมาะสม แสดงให้เห็นว่าแนวทางดังกล่าว มีความครอบคลุมองค์ประกอบ การใช้ถ้อยคำสำนวน การจัดกลุ่มหรือลำดับของเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมกับสถานการณ์ และในภาพรวมของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ประเด็นที่ 1 การจัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ออกหนังสือ ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ผู้ขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในแต่ละปี ไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพและเกิดผลในเชิงประจักษ์

สำหรับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกได้เป็น 7 ประเด็นสำคัญ โดยมีประเด็นเรียงตามลำดับความสำคัญ อธิบายได้ดังต่อไปนี้

ระดับครูและบุคลากรในโรงเรียน จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ 4 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียน รูปแบบที่เป็นรายบุคคลและร่วมกันเป็นทีมวิจัยของโรงเรียน

ประเด็นที่ 5 จัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน

ประเด็นที่ 7 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Schools that learn) ของ ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter Senge, 2000) โดยโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามแนวทางวินัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ สำหรับ 2 ประการที่จะทำให้ปัจเจกเป็นตัวแทนตนและมีชีวิตที่มีความหมาย และทำให้ส่วนร่วมเกิดแรงบันดาลใจร่วมกัน อันนำมาซึ่งการกำหนดทิศทางร่วมกันของชุมชนหรือสังคมนั้น ๆ ได้แก่ ความเป็นนายตัวเอง (Personal mastery) และวิสัยทัศน์ร่วม (Share vision) และเพิ่มเติมอีก 2 ประการที่เกี่ยวข้องกับการคิดอย่างใคร่ครวญ และบทสนทนาที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ แบบแผนความคิด (Mental models) และการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning)

ดังนั้นผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมีพฤติกรรมที่เสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพโดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีความยั่งยืนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งพฤติกรรมในการนำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์ทางวิชาชีพและความสามารถที่หลากหลายของเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้การที่จะเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของโรงเรียนที่มีศูนย์กลางอยู่ที่การสอนมาเป็นการมีศูนย์กลางอยู่ที่การเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญคือการสร้างวัฒนธรรมและกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานอย่างประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการสอนของตน และสนับสนุนให้การพัฒนาทางวิชาชีพเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมพร้อมที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันของนักเรียน ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีสิทธิในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรครูที่มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพที่แตกต่างจากหลายสาขาวิชาได้วางแผนร่วมกันในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นไปตามธรรมชาติอย่างต่อเนื่องก็จะเกิดผลดีกับนักเรียน นอกจากนี้ ครูผู้ซึ่งใช้เวลาไปกับการปฏิบัติการด้านการเรียนและการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกับครูผู้อื่นมากกว่า จะมีประสิทธิภาพสูงกว่าในภาพรวมในการที่จะพัฒนาทักษะด้านความคิด และสามารถที่จะนำพาการเรียนการสอนให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนที่หลากหลาย และการพัฒนาที่ยั่งยืนควรเป็นไปบน

แนวทางของการให้เกียรติ ปกป้อง รักษา พัฒนา และเรียนรู้จากประสบการณ์ ดังนั้นการพัฒนาการเรียนรู้ของครูที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนในอดีตที่แตกต่างกัน จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและองค์ความรู้อันจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยหลายคน (ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์. 2557; Lunenberg; & Irby. 2006; Early; & Bubb. 2004; Darling-Hammond. 1996; Hargreaves; & Fink. 2006)

รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรและครูในทุกะดับของโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสแสดงออกถึงภาวะผู้นำและให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครูและบุคลากรในโรงเรียนในระดับหัวหน้างาน ซึ่งภาวะผู้นำที่สนับสนุนและให้ความสำคัญกับคุณค่าของการทำงานประสานความร่วมมือกันจำเป็นที่จะต้องถูกสร้างขึ้นไม่ได้ถ้ายังมีข้อจำกัดในการที่จะให้ครูได้มีส่วนร่วมในฐานะผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารและโรงเรียนจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้มีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน ให้โอกาสบุคลากรได้เป็นผู้นำและผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่ใช่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่การงานที่บุคลากรในโรงเรียนดำรงอยู่ ดังนั้นการกระจายภาวะผู้นำไปยังครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน ทั้งนี้เมื่อภาวะผู้นำร่วมกันแล้ว พวกเขาจะรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรู้สึกถึงภาระผูกพันที่มีต่อการตัดสินใจและการทำใด ๆ ที่ส่งผลต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัยหลายคน (Harris. 2003; Bollingham. 1999; Moller. 2006; Andrew; & Lewis. 2002)

ระดับโรงเรียน จำนวน 4 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ 1 การจัดระบบการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเด็นที่ 2 การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดประโยชน์คุ้มค่า

ประเด็นที่ 3 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเด็นที่ 6 ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Schools that learn) ของ เซงเก้ (Senge. 2000) ในวินัยข้อสุดท้าย คือ องค์ประกอบส่วนขยายของความรู้และการปฏิบัติเพื่อการยอมรับและการจัดการความซับซ้อนในโลกที่กว้างใหญ่ ได้แก่ การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) โดยผู้คนจะเรียนรู้ในการทำความเข้าใจการพึ่งพาอาศัยกันและการเปลี่ยนให้มากขึ้น ซึ่งสามารถรับมือกับพลังที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์จากการกระทำของพวกเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การคิดเชิงระบบมีพื้นฐานมาจากองค์ความรู้ที่ยังพัฒนาอย่างต่อเนื่องว่าด้วยพฤติกรรมการณ์ป้อนกลับและความซับซ้อน ซึ่งอธิบายว่า พฤติกรรมและความซับซ้อนดังกล่าวดำรงอยู่อย่างเป็นเนื้อเป็นตัวของระบบที่จะทำให้เกิดการเติบโตหรือเสถียรภาพเมื่อกาลเวลา

ผ่านไป เครื่องมือและเทคนิคอย่างแผนภาพการสะสมและการไหล แม่แบบของระบบ ตลอดจนแบบจำลองประเภทต่าง ๆ เหล่านี้ จะช่วยให้นักเรียนเพิ่มพูนความเข้าใจ การคิดเชิงระบบ คือ ปฏิบัติการทรงพลังสำหรับการค้นหาวิธีการที่จำเป็นต่อการบรรลุการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ที่สุด

รวมถึงหลักการบริหาร อาทิเช่น หลักการบริหาร 7 ประการของ ที่รู้จักกันดีในตัวอักษรย่อว่า “POSDCoRB” คือ P- Planing O – Organizing S-Staffing D-Directing Co-Coordination R-Reporting Reporting and B-Budgeting (Luther Gulick.1939) ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติ กสิณธรรมา (2561) มีแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบ 9S Model เกี่ยวกับการบริหารจัดการซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการที่โรงเรียนต้องดำเนินการ ได้แก่ 1) กำหนดนโยบาย (Set Policy) 2) ตั้งคณะทำงาน (Set Committee) 3. กำหนดกลยุทธ์ขับเคลื่อน (Set PLC Strategies) 4. จัดทำคู่มือ (School Policy Handbook Making) 5. ให้การสนับสนุน (Support) 6. การนิเทศติดตาม (Supervisor and Mentoring) 7. การสรุปและรายงานผล (Summarize and Report) 8. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) และ 9. การยกย่องชมเชย สอดคล้องกับ เอกพล อยู่ภักดี (2560) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ รายด้าน ได้แก่ 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 2) การจูงใจ, 3) การบริหารจัดการ 4) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ 5) โครงสร้างองค์การ 6) ระบบขององค์การ และ 7. ภาวะผู้นำ ตามลำดับ และสอดคล้องกับ ชีรพงษ์ วงษ์หนองหอย (2552) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านแรงจูงใจ 3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน 4) ด้านโครงสร้างทางการบริหารที่เหมาะสม 5) ด้านเทคโนโลยีและระบบงาน 6) ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ ตามลำดับ

ทั้งนี้ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ประเด็นที่ 1 การจัดระบบการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความสำคัญสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮนรี ฟาร์โย (Henri Fayol. 1923) ในการบริหารจัดการองค์การโดยคำนึงถึงความรู้สึก ความต้องการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงาน รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานแสดงหาวิธีจูงใจให้คนทำงาน และตรงกับทฤษฎีของ เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor. 2002) มุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ทำงาน โดยการจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง (Incentive payment) และมาสโลว์ (Maslow. 1970) เน้นเรื่องแรงจูงใจที่จะทำให้คนพัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุด โดยต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้นตามความต้องการรวมทั้งแมคเกรเกอร์ (McGregor. 1967) ได้เสนอแนวคิดการบริหารใน ทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยเน้นแรงจูงใจด้วยทรัพยากร เช่น เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจจูงใจให้คนทำงานภายใต้การควบคุมตามแนวคิดทฤษฎี X

และส่งเสริม จูงใจให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้ริเริ่มในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ตามแนวคิดทฤษฎี Y และ ทฤษฎี 2 ปัจจัยนี้ถูกพัฒนาโดย เฮอริเบิร์ก (Herzberg, 1959) ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation factors) เป็นปัจจัยภายใน (ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfies) ได้แก่ 1.1) ลักษณะของงาน (Work content) 1.2) การสัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 1.3) การยอมรับนับถือ (Recognition) 1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 1.5) การเติบโตและโอกาสความก้าวหน้า (Advancement) และ 2) ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานและลูกจ้างเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfies) การเสนอการธำรงรักษาไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของเฮอริเบิร์ก แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจประกอบด้วยปัจจัยเกี่ยวกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน ได้แก่ 2.1 นโยบายและการบริหาร (Company policies) 2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) 2.3 ความสัมพันธ์ในการทำงาน (Interpersonal relations) 2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working conditions) 2.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) 2.6 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Pay) 2.7 ตำแหน่งงาน (Status)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ที่เป็นองค์ความรู้ และอีกแนวทางหนึ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ระดับกระทรวง

ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ สามารถใช้ผลการวิจัยครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการใช้การวิจัยในชั้นเรียนยกระดับคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และผลการประกันคุณภาพโรงเรียนได้อย่างแท้จริง ซึ่งในปัจจุบันการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาของนักเรียนได้อย่างแท้จริง และเป็นเพียงการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิทยฐานะมากกว่าใช้กับนักเรียน ดังนั้นหน่วยงานภายใต้กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการใช้กระบวนการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม และการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาให้เกิดการวิจัยในชั้นเรียนอย่าง

แท้จริงและเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตลอดจนมีการเสริมแรงในการทำงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เนื่องจากจากผลการวิจัย พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน โรงเรียนควรมีการปรับปรุง พัฒนา และการปฏิบัติตามรายละเอียดประเด็นดังนี้

1) **นโยบาย (Policy)** นโยบายของโรงเรียนถือเป็นแนวทางหรือกรอบที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินงานหรือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการของโรงเรียน ถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนไป แต่ถ้ามีการกำหนดนโยบายไว้ชัดเจนเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนก็สามารถดำเนินการต่อไป

2) **การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน (Monitoring of performance)** การดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ควรมีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ เป็นระยะ ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เช่น ในรูปแบบของการชี้แนะการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เป็นต้น

3) **การให้สิ่งจูงใจ (Motivation and reward)** ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอโดยการให้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้มีการทุ่มเทการทำงาน และได้ผลงานที่ดีเกิดขึ้นแก่สถานศึกษา ซึ่งโรงเรียนได้ตั้งงบประมาณในการปฏิบัติงานและ การทำวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงมีการเสริมแรงในการทำงานเพื่อให้ครูและบุคลากรศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.2 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารและครูในพื้นที่ของตน โดยการเสริมสร้างให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบ ทั้งระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูด้วยกันเป็นคู่บัดดี้ ขยายขนาดไปจนถึงระดับชุมชนกลุ่มห้องเรียน ชุมชนกลุ่มสาระการเรียนรู้ ชุมชนกลุ่มสถานศึกษา และชุมชนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา เป็นต้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้ทั้งระบบ

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนสามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบตามค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม และบริบทขององค์กรสามารถเกิดขึ้นได้โดยอัตโนมัติ รวมถึงมีการสะท้อนความคิดซึ่งกันและกันเกี่ยวกับปัญหาที่พบเจอและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาสื่อต่าง ๆ มีการดำเนินการจัดกิจกรรมลักษณะการทำงานเป็นทีมร่วมมือกันภายใน ทั้งนี้ในแต่ละระดับจะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม และได้ขยายขอบเขตบริเวณโดยรวมจนเกิดสัมพันธchaftชุมชนกับโรงเรียน และการได้รับการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก ตลอดจนการ

สร้างครูแกนนำ เพื่อเป็นเครือข่ายในการทำงานทั้งเครือข่ายภายในโรงเรียน และภายนอกโรงเรียน เป็นความสัมพันธ์ทั้งในแนวนอน และแนวตั้งขึ้นอยู่กับลักษณะของการนำไปประยุกต์ใช้

1.3 ระดับโรงเรียน

โรงเรียนสามารถนำสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในประกอบพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่มากขึ้นจากโรงเรียนทั่วไป ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนโดยเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องด้วยการให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การดำเนินการ และการประเมินผลเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างเป็นระบบและกัลยาณมิตร รวมไปถึงเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมของตนเองและองค์กรเพื่อให้เกิดความเสมอภาค เท่าเทียม และลดปัญหาการเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ซึ่งเกิดจากปัจจัยที่แตกต่างกันของโรงเรียน

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี โรงเรียนจะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มเติมในรายละเอียดดังนี้

1) การนำองค์การ (The leadership of organization) การนำองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญมาก ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถชี้นำและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายที่ชัดเจน มีการสื่อสารไปยังบุคลากรให้เกิดการยอมรับเกิดความร่วมมือ และปฏิบัติงานตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเข้าใจและสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนซึ่งเป็นผู้รับบริการหลัก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้ปกครอง รวมถึงหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ที่เข้ามาช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนให้สถานศึกษาและการวิจัยในชั้นเรียนรวมถึงสามารถนำองค์ความรู้ ปัญหา แนวทางการแก้ไขของนักเรียนหรือบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ เกิดความพึงพอใจ

2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning) โรงเรียนควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายกำหนดมาตรฐาน และตัวชี้วัดผลสำเร็จในการวางแผนเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนการบริหารงบประมาณในรูปแบบการจัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ สนับสนุนในการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ชัดเจน

3) ขนาดของสถานศึกษา (Size and structure schools) โรงเรียนควรมีการทบทวนบทบาท ภารกิจ และโครงสร้าง บริบท สภาพและขนาดของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการกำหนดและแบ่งขนาดตามเกณฑ์ของนักเรียนที่เข้าศึกษาในโรงเรียนให้มีขนาดที่พอเหมาะ มีประสิทธิภาพ และคุณภาพที่ดีส่งผลให้การทำงานและปฏิบัติงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4) วัฒนธรรมองค์กร (Cultural organization) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการออกแบบ กำหนด และวางแผนการประพฤติ ปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และสามารถถ่ายทอดสู่สมาชิกรุ่นใหม่กลายเป็นสิ่งที่หลอมรวมพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะภายในกลุ่มสาระวิชาซึ่งมีความแตกต่างกันในรายบุคคลย่อมส่งผลให้มีการทำงานวิจัยในชั้นเรียนที่แตกต่างกันด้วย

5) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (Information technology) โรงเรียนควรมีการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ช่วยส่งเสริมในการศึกษา ค้นคว้า เพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีการรวบรวมเป็นฐานข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และข้อมูลมีความถูกต้อง ทันสมัย สามารถใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้

1.4 ระดับบุคคล

ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทุกฝ่ายสามารถวิเคราะห์ขอบเขตการทำงาน บทบาท และความรับผิดชอบของตนเองได้ อีกทั้งยังสามารถใช้ผลการวิจัยในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพเพิ่มเติม ในรายละเอียดดังนี้

1) ด้านความรับผิดชอบ (Accountability) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการส่งเสริมสร้างความตระหนัก และมีจิตสำนึกเป็นอย่างดีต่อความรับผิดชอบในการทำงาน การจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นการดำเนินการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เกิดขึ้น และส่งผลต่อห้องเรียนของตน รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และผลการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา โดยการกำหนดและทำข้อตกลงหรือบรรทัดฐานในการทำงาน การทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน มีการรายงาน และนำเสนอต่อเพื่อนครู และผู้บริหารในโรงเรียน ผู้บริหารมีการติดตามและสะท้อนผลการดำเนินงานสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้ และควรมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge sharing) ผู้บริหารควรมีการสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนให้มาก โดยอาจจะมีการกำหนดปัญหาและนำปัญหาพบเจอหรือปัญหาเหมือนกันมาแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สม่ำเสมอจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน มีกระบวนการในการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการมาพูดคุยปรึกษาจากเพื่อนครู หรือคนที่ไว้วางใจ เชื่อใจ และผู้ที่มีประสบการณ์ที่มากกว่าทั้งครูในระดับอาวุโส และที่มีความเชี่ยวชาญในการทำผลงานวิชาการ ผลงานวิทยฐานะ ผลงานวิจัยในชั้นเรียนหรือ

อาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยประเด็นที่ปรึกษาส่วนใหญ่ควรเกี่ยวกับเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการทำวิจัย เครื่องมือการวิจัย การทดลองการวิจัย และควรมีการจัดให้มีการนำเสนอผลงานในที่ประชุม หรืองานวิชาการประจำปีในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูนอกเหนือจากปัจจัยในการวิจัยครั้งนี้ และผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยของผลชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ยังมีความแปรปรวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ายังมีตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าคงที่หรือค่าเฉลี่ยผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ได้อีก ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิเคราะห์เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยวิธีการ Exploratory Factor Analysis (EFA) ซึ่งสามารถลดตัวแปรสังเกตได้ โดยการสร้างตัวแปรใหม่ในรูปขององค์ประกอบร่วม หรือควรมีการวิจัยในลักษณะของการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุโดยใช้การวิเคราะห์ Path Analysis หรือ Causal Modelling

2.3 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาผลการนำแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูจากการวิจัยครั้งนี้ ไปสู่การปฏิบัติจริงในรูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง หรือการวิจัยแบบมีส่วนร่วม

2.4 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในมิติย่อยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน เช่น ในพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกัน ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ด้านสุขภาวะกาย สุขภาวะทางใจของนักเรียน เป็นต้น

2.5 ควรทำการวิจัยเพื่อกำหนดตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดประสิทธิผล

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กาญจนา แก้วเทพ. (2538). *การพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน*. กรุงเทพฯ: สมาคมทอเล็กแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.
- คมศร วงษ์รักษา. (2540). *การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภรัช ภิรมย์รักษา. (2544). *เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน*. ชลบุรี: โรงพิมพ์งามช่าง.
- เคน เคย์. (2554). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: สำคัญอย่างไร คืออะไร และจะทำสำเร็จได้อย่างไร*. ใน *ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. เจมส์ เบลันกา; และรอน แบรินด์ท์ (บรรณาธิการ). แปลโดย วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง; อธิป จิตตฤกษ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: Open World.
- จิตติ มงคลชัยอรัญญา. (2540). *การศึกษาชุมชนเพื่อการพัฒนา*. เอกสารประกอบการเรียนภาควิชาการพัฒนาชุมชน กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจษฎา เกษมเศรษฐ์; และคณะ. (2549) *นวัตกรรมสถาบันการบริหารงานวิจัยแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนิตา รัชพลเมือง. (2556). *กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง*. เอกสารประกอบการพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาธิณี ตรีวิทย์. (2556). *โมดูล 3 การศึกษาผ่านบทเรียนแนวคิดและกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน*. เอกสารประกอบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชัย มั่นหมาย. (2548). *การวิเคราะห์หมโนทัศน์และการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2552). *การศึกษาและพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้เทคนิคการประเมินตามสภาพจริงของครูช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปร.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2535, เมษายน – พฤษภาคม). การวิเคราะห์ประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวน. *ข่าวสารวิจัยการศึกษา* 12(1): 9-14
- . (2537). ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพร หะวานนท์ และคณะ. (2550). *ทฤษฎีฐานรากในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- นวรรตน์ พุนไย. (2545). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นลินี วารี. (2544). ความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิคม นาคอ้าย. (2539). *การพัฒนาเทคนิควิธีวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ: การประยุกต์ใช้โปรแกรมเอชแอลเอ็ม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2544). *มิติทางวัฒนธรรมในยุคเศรษฐกิจพอเพียง: ความหมายและความสำคัญ*. รายงานฉบับสมบูรณ์เรื่อง “โครงการเชื่อมโยงเครือข่ายหน่วยงานและองค์กร ชุมชนเพื่อประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับครอบครัวและชุมชน”. กรุงเทพฯ: มูลนิธิชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- นิตา ชูโต. (2540). *การวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.การพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุริยาสาน
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2550). *การจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แสงดาว.
- ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศ วะสี และคณะ. (2541). *ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจสังคมและศีลธรรม*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- . (2547). *ธรรมชาติของสรรพสิ่ง: การเข้าถึงความจริงทั้งหมด*. กรุงเทพฯ: ร่วมด้วยช่วยกัน.
- ปานจันทร์ โททอง. (2542). *การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนแบบเรียนร่วมระหว่างเทคนิคสตอรี่บอร์ดดั้งเดิมและแบบปรับปรุง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา) กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ปิยมาภรณ์ โชคอวยชัย. (2540). การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นระหว่างวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญที่ต่างกันโดยใช้เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีการตอบสนองเดียว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยะเมศ อินทจรัส. (2544). การพัฒนาความเข้าใจและเจตคติในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยวิธีการใช้เอกสารเสริมความรู้และการให้คำปรึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดมงคลวราราม สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ ศษ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล, สุภาพ นัตรภรณ์. (2545). การออกแบบการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชรี ชันอาสาละ. (2544). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. วิทยานิพนธ์ปรินญาณินพนธ์บัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์. (2548). วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. (2542). ทางสายกลางสู่ความเข้มแข็งของชุมชน. รายงานการสัมมนาองค์ความคิดในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณเฑียร ชมดอกไม้. (2541). การวิเคราะห์หุ้ระดับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในโรงเรียนประถมศึกษา โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (หลักสูตรและการสอน) กรุงเทพฯ: ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เมธินี หน่อคำ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลงานวิจัยของครูโดยมีคุณลักษณะความเป็นนักวิจัยของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล. (2554). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

- วรลักษณ์ ชูกำเนิด; และคณะ. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 25(1): 93-102.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มูลนิธิสตรียศ-สุชาติวงศ์.
- วิภาพร นิธิปรีชานนท์. (2554). แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา แนวคิดและกรณีศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ หจก.ทิพย์วิสุทธิ.
- วัชรภรณ์ เกียรติบุญญาฤทธิ์. (2549). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับของความต้องการจำเป็นของนักเรียนและครูที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วรภรณ์ วิหคโต. (2536). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย: การเปรียบเทียบระหว่างเทคนิคโอแอลเอสเชฟเฟอร์เรท อีเควชั่น กับเทคนิคเอชแอลเอ็ม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วรวิทย์ อวิรุทธ์วรกุล. (2544, มกราคม – เมษายน). ชุมชนเข้มแข็ง: รากฐานการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน. วารสารเศรษฐกิจและสังคม. 4(11): 5.
- วันทนา ชูช่วย. (2533). การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศรินทร์ เศรษฐการุณย์. (2554, มกราคม – มีนาคม). ฟินแลนด์ โมเดล (ตอนที่ 1). วารสารวิชาการ. 18(9): 14 - 24
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2535, มิถุนายน-กรกฎาคม). การวิเคราะห์พหุระดับสำหรับการวิจัยทางการศึกษา. ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 15(5): 3-14.
- . (2541). การศึกษาแนวทางการติดตามและประเมินโครงการพัฒนาในระดับจังหวัด. รายงานการวิจัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2544, มกราคม – เมษายน). มิติใหม่ของการวิจัยทางการศึกษา. วิธีวิทยาการวิจัย 19(4): 1-8.

- ศิริรัตน์ สุคันธพฤกษ์. (2542). การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของพัฒนาการทางการเรียนรู้ คำศัพท์ภาษาอังกฤษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- สนั่น วงษ์ดี. (2539). การพัฒนาโมเดลบูรณาการเชิงสาเหตุที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำวิจัยของครู ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). นครแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- . (2551). รายงานการวิจัยวิธีวิทยาการประเมินความสำเร็จทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้าง สังคมแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- . (2552). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาชีพการศึกษา: ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551- 2555). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- . (2552). สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542-2551). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- . (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุรพล ธรรมมดี; ทศนีย์ จันอินทร์; และคงฤช ไตรยวงศ์. (2535). องค์กรชุมชนกับกระบวนการ เรียนรู้ของประชาชน: หัวใจของการพัฒนา. รวมบทความวิชาการพัฒนาสังคม: แนวคิด และปฏิบัติการ. ม.ป.ท.
- . (2541). ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจสังคมและศีลธรรม. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- . (2553). อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา. โครงการเอกสารการวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8. นครปฐม: เอมี เอ็น เตอร์ไพรส์ จำกัด.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2531). Needs Assessment: แนวคิดและกระบวนการ. ข่าวสารวิจัยการศึกษา 11(6): 13 - 17
- . (2542). การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในวิทยานิพนธ์ ของนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- . (2553). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา. เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. มปท.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์; และคณะ. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครู เสรี พงศ์พิศ. (2548). เครือข่าย: ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มข้น ชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน.
- เสาวนิตย์ เจริญชัย; และคณะ. (2555). การเรียนรู้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2544). การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อดุลย์ วงศ์วิบูล. (2543). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (สาร์ตศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อริวัฒน์ เจียวิวรรณกุล. (2553). กระบวนทัศน์ใหม่ของความสำนึกต่อชุมชนของครู: การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุทุกระดับ และพหุกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อมรรัตน์ คำแดง. (2539). การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีสำหรับการวิเคราะห์สาเหตุในการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการใช้ครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อานนท์ ธิติคุณากร. (2557). แนวทางการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนกุหลาบวิทยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2552). วิชาทฤษฎีและการวิจัยทางการบริหารการศึกษา. เอกสารประกอบการสอน กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกราช ดีนาง. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทุกระดับกับความคิดสร้างสรรค์ต่อการจัดการเรียนการสอนของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (วิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Andrews, D.; & Lewis, M. (2002). *The experience of a professional community: teachers developing a new image of themselves and their workplace*. Educational Research, 44(3), 237-254
- Adler P. S. Kwon S.; & Heckscher C. (2008). *Professional work: The emergence of collaborative community*. Organization Science.

- Argyris C.; & Schön, D. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Mass: Addison Wesley.
- Arter J. (2001). Learning teams for classroom assessment literacy. *NASSP Bulletin*, 85: 53-63.
- Barcikowski, R.S. (1981). Statistical power with group mean as the unit of analysis. *Journal of Educational Statistics*. 6: 267 – 285.
- Berio Angel. (2006). *Assessing the learning organization profile of Ohio State University extension using the systems-linked organizational model*. CienciasSociles Online, Marzo 2006, Vol. III, No. 1 (30-46). Retrieved Nov 21, 2014, from <http://www.uvm.cl/csonline>.
- Bénédicte Vanblaere; & Geert Devos (2016). Relating school leadership to perceived professional learning community characteristics: A multilevel analysis. *Teaching and Teacher Education*. 57: 26-38.
- Bolam, R., McMahon, A. and Smoth, M. (2005). *Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities*. London: University of Bristol.
- Bollingham, R. (1999). Leadership. In M. Brundrett (Ed.), *Principles of School Management* King Lynn: Peter Francis.
- Borko, H. (2004). *Professional development and teacher learning: mapping the terrain*. Educational Researcher. Retrieved July 20, 2014 from: <http://www.emeraldinsight.com>
- Boyd V. (1992). *School context. Bridge or barrier to change*. Austin TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Bryk A. S.; & Driscoll M. E. (1988). *The school as community: Theoretical foundations, contextual influences, and consequences for students and teachers*. Madison: University of Wisconsin, National Center for Effective Secondary Schools. Retrieved Nov 19, 2014, from books.google.co.th/books?isbn=0803962533
- Bryk, A., Camburn, E., and Louise, K.S. (1999). Professional Learning in Chicago Elementary School: Facilitating Factors and Organizational Consequences. *Educational Administration Quarterly*. 35: 751 -781.
- Bulkley, K.E.; & Hicks, J. (2005). *Managing community: Professional community in charter schools operated by Educational Management Organizations*. Educational administration Quarterly. Retrieved July 20, 2014 from: <http://www.emeraldinsight.com>
- Cannata, M. (2007). *Teacher Community in Elementary Charter Schools*. *Education Policy Analysis Archives*. Vol. 15 No. 11: 1-31.

- Cannata, M. and Cravens, X. National Center on School Choice. (2009). *Teacher Professional Community: Understanding Its Relationship to School Choice and School Conditions*. Tennessee: Vanderbilt University.
- Chi-kin,L., Zhonghua,Z. and Hongbiao, Y. (2011). A multilevel analysis of the impact of a professional learning community, faculty trust in colleagues and collective efficacy on teacher commitment to students. *Teaching and Teacher Education*. 27: 820-830.
- Chuou-hoi Chou. (2011). Teacher's Professional Development: Investigating Teacher's Learning to Do Action Research in a Professional Learning Community. *The Asia Pacific Education Research Journal*. 20(3).
- Creswell J. W.; & Plano Clark, V. L. (2011). *Design and conducting mixed methods research*. 2nd ed. California, CA: Sage.
- Creswell J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Conley, C.A. and Zheng, W.(2009). *Factors Critical to Knowledge Management Success. Advances in Developing Human Resources*. 11(3): 334-348
- Dale E. (1969). *Audiovisual methods in teaching, third edition*. New York: The Dryden Press; Holt, Rinehart and Winston.
- Darling-Hammond, L. (1996). The quiet revolution: rethinking teacher development. *Educational Leadership*, 53(6), 4-10.
- Dewey J. (1900). *The school and society*. Chicago: University of Chicago Press.
- DuFour, R.,Eaker, R.; & DuFour, R. (2005). *On common ground: The power of professional learning communities*. Bloomington,IN: National Education Service.
- Earley, P.; & Bubb, S. (2004). *Leading and managing continuing professional development*. London: Paul Chapman Publishing.
- Forde, C., McMahon,M., McPhee, A.;& Patrick, F.(2006). *Professional development, reflection and enquiry*. London: Paul Chapman Publishing.
- Fullan M. (1999). *Change Forces: The Sequel*. London: Falmer Press.
- Gilmore, G.D and Campbell, M.D. (1996). *Needs Assessment Strategies For Health Education And Health Promotion*. 2nd ed. Prown Benchmark Publishers.
- Hair J. F., Black, W. C., Babin, B. J.; & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. 7th ed. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Hargreaves A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity*. New York: Teacher College Press.

- Hargreaves, A.; & Fink, D. (2006). *Sustainable leadership*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Harris, A. (2003). Teacher leadership as distributed leadership: heresy, fantasy or possibility. *School Leadership and Management*, 23(3), 313-324
- Homan, Mark. (1994). *Promoting Community Change*. California. USA: Book/Cole Publishing Company Pacific Gove.
- Hord, S. M. (1997). Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- James Bellanca.; & Ron Brandt (2010). *21st century skills: Rethinking How Students Learn*. USA.: Solution Tree Press.
- Kaufman, R.; & English, F. W. (1979). *Needs Assessment: Concept and Application*. NJ: Educational Technology Publications.
- King, M. B.; & Newmann, F.M. (2001). *Building school capacity through professional development Conceptual and empirical considerations*. *International Journal of Educational Management*. Retrieved July 20, 2014 from <http://www.emeraldinsight.com>
- Kotter J. P.; & Cohen. (2002). *The heart of change: Real-life stories of how people change their organizations*. Boston: Harvard Business School Press.
- Leite, L. (2006). Prospective physical sciences teachers' willingness to engage in learning communities. *European Journal of Teacher Education*, 29, 3-22.
- Little J. W. (1993). *Teachers' professional development in a climate of educational reform*. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 15, 129 - 151. Retrieved Nov 19, 2014, from <http://epa.sagepub.com/content/15/2/129.short>
- Louis K. S., Marks H. M.; & Kruse S. (1996). Teacher's professional community in restructuring schools. *American Educational Research Journal*. 33: 757-798.
- Lunenberg, F.C.; & Irby, B.J. (2006). *The Principalship: vision to action*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Marquardt Michael J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. USA: McGraw-Hill.
- Metiri Group. (2003). *enGauge 21st Century Skills: Literacy in the Digital Age*. California: North Central Regional Educational Laboratory and the Metiri Group.
- McKillip, J. (1987). *Needs Analysis: Tools for the Human Service and Education*. Newbury Park: CA: SAGE Publications.
- Moller, G. (2006). Teacher leadership emerges within professional learning communities. *Journal of School Leadership*. 16: 520-533

- National Association of Elementary School Principals. (2004). *Leading learning communities: NAESP standards for what principals should know and be able to do*. Alexandria, VA: Author.
- Nicole (2016). *Creating foundations for collaboration in schools: Utilizing professional learning communities to support teacher candidate learning and visions of teaching*. *Teaching and Teacher Education*. 22: 26-38.
- Nyimaz Muazzomi, Muhammad Sofwan and Fachrudiansyah Muslim. (2017). *A Qualitative Analysis of Pesantren Educational Management: School Culture and Leadership of a Professional Learning Community*. *Journal of Islamic Education*. 22 (2017) : 12- 20.
- Olivier F. D. (2009). *Professional Learning Committees: Characteristics, Principal, and Teachers*. Paper Presented at Annual Meeting of the Louisiana.
- Olsen, Marvin. (1968). *The process of Social Organization*. New Delhi: Oxford & IBH Publishing.
- Oxford University. (1994). *Oxford Advanced Learner Dictionary*. Fourth Edition : Oxford University press.
- Rosenholtz, S. (1989). *Teacher's workplace: The social organization of schools*. New
- Roy P.; & Hord S. M. (2006). It's everywhere, but what is it? Professional learning communities. *Journal of School Leadership*. 18: 490-501.
- Sagor, R. (2010). *Collaborative action research for professional learning communities*. Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Scribner, J.P., Cockrell, K.S., Cockrell, H.D.; & Valentine, J.W. (1999). Creating Professional Communities in School through Organizational Learning: An Evaluation of a School Improvement Process. *Educational Administration Quarterly*. 35: 129 – 160.
- Scribner, J., Hager, D.; & Warne, T. (2002). *The paradox of professional community*: Oxford University press.
- Senge P. M., N. Cambron-McCabe T. Lucas A. Kleiner J. Dutton.; & B. Smith. (2000). *School that Learn: A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares about Education*. New York: Doubleday.
- Senge P.(1990). *The Fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.
- Sergiovanni T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco. CA: Jossey Bass.
- Retrieved Nov 21, 2014 from <http://www.education.vic.gov.au/Documents/about/research/researchelertissue3.pdf>

- Servage, L. (2008). Critical and transformative practices in professional learning communities. *Teacher Education Quarterly*. 35: 63-77.
- Soriano, F. I. (1995). *Conducting needs assessment: A multidisciplinary approach*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Stoll L.; & Louis K.S. (2007). *Professional learning community*. New York, NY:Open university Press.
- Stoll, L., McMahon, A.; & Thomas, S. (2006). Identifying and leading effective professional learning communities. *Journal of School Leadership*. 16: 611- 623.
- Takeuchi, Hirotaka; & Ikujiro, Nonaka (2004) Hitotsubashi on Knowledge Manangement. Clementi Loop, Singapore: John Wiley & Sons (Asia) Tales from two high schools. *Educational Administrative Quarterly*. 38: 45-76.
- Teddlie C. Tashakkori A. (2009). *Foundations of Mixed Methods Research: Integrating Quantitative and Qualitative Approaches in the Social and Behavioral Sciences*. USA: SAGE Publications.
- Tobin Daniel R. (1993). *Re-Educating The Corporation Foundations for The Learning Organization*. USA.: Oliver Wight Publication.
- Verbiest, E., Ansems, E., Bakx, A., Grootwagers, A., Heijmen-Versteegen, I., Jongen, T., Uphoff, W. and Teurlings, C. (2005). *Collective Learning in Schools: Building Collective Learning Capacity*. REICE. Vol.3 No.1 (2005): 17-38.
- Vescio, V., Ross, D.; & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and Student learning. *Teaching and Teacher Education*. 24 : 80-91.
- Voulalas, D.; & Sharp, G.(2005). Creating school as learning communities: obstacles and processes. *Journal of Educational Administration*. 43(2): 187-209
- Willey,S.D. (2001). *contextual effect on student achievement: school leadership and professional community*. Journal of Education Change. Retrieved July 20, 2014 from <http://www.emeraldinsight.com>.
- Witkin, B. R.; & Altschuld, W.J. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessment: A Practical Guide*. Thousand Oaks: SAGE Publication
- Wood, J. C.; & Wood, J. M. (2002). Henri Fayol: Critical *Evaluations in Business and management*. New York, NY: Routledge. York: Longman.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ (ฉบับที่ 1)

เรื่อง: ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

คำชี้แจง: แนวคำถามในการสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีด้านการวิจัยในชั้นเรียน

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร บุคลากรของสถานศึกษาที่มีหน้าที่ดูแลด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาและครูนักวิจัยที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการทำวิจัยในชั้นเรียน แบ่งแนวคำถามเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แนวคำถามในการสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 แนวคำถามในการคัดกรองครูนักวิจัยในชั้นเรียนที่มีการปฏิบัติงานที่ดีต่อการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 12 ข้อ

ประเด็นคำถาม

ตอนที่ 1 แนวคำถามในการสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของสถานศึกษา

1. สถานศึกษามีแนวทางในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างไร จึงทำให้ครูสามารถทำวิจัยได้สำเร็จ

.....

2. สถานศึกษาได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานใดบ้างเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

.....

3. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องหรือไม่ ถ้ามี ระยะเวลาในการส่งผลงานกำหนดเป็นอย่างไร (ภาคเรียนละ 1 เรื่อง หรือ ปีการศึกษาละ 1 เรื่อง)

.....

ประเด็นคำถาม ตอนที่ 1 แนวคำถามในการสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของสถานศึกษา
.....
4. รายงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นลักษณะใด (วิจัยฉบับย่อ วิจัย 5 บท คำโครงการวิจัย หรือโครงการ)
5. สถานศึกษาจัดการส่งเสริมให้ครูได้จัดทำวิจัยและพัฒนาทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างไรบ้าง
6. สถานที่ภายในสถานศึกษาที่ครูส่วนใหญ่ใช้ในการพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน คือที่ใด เพราะเหตุใด
7. เมื่อพิจารณาจากผลงานวิจัยของครูที่ผ่านมา ครูส่วนใหญ่ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องหรือไม่ อย่างไร
8. โดยส่วนใหญ่การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านใด (ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการปฏิบัติ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือพัฒนาทุกด้านเท่ากัน)
9. สถานศึกษามีการกำหนดแผนการพัฒนาคุณภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในอนาคตอย่างไรบ้าง

ประเด็นคำถาม
ตอนที่ 1 แนวคำถามในการสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของสถานศึกษา
.....
10. สถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้ครูมีการนำผลงานวิจัยในชั้นเรียนไปเผยแพร่ผลงานในเวทีวิชาการอย่างไรบ้าง
.....
.....
.....

ประเด็นคำถาม
ตอนที่ 2 แนวคำถามในการคัดกรองครูนักวิจัยในชั้นเรียนที่มีการปฏิบัติงานที่ดีต่อการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 12 ข้อ (สำหรับครูวิจัย)
ชื่อครูนักวิจัย
โรงเรียน.....
กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้นที่สอน
1. ประเด็นวิจัยหรือปัญหาวิจัยคือสิ่งที่สังเกตได้จากการสอนในชั้นเรียน ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ 2. มีความเข้าใจขั้นตอนการทำวิจัยของตนเองในทุกขั้นตอน ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ 3. พอใจผลการวิจัยที่ได้รับที่สามารถใช้พัฒนาผู้เรียนได้จริง ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ 4. ระหว่างทำวิจัยมีการปรึกษากับเพื่อนครูหรือผู้เชี่ยวชาญ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ 5. ชอบศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ 6. ได้รับความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอจากการทำวิจัยของตนเอง ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ 7. มีการทบทวนผลงานวิจัยที่ได้รับหลังจากทำวิจัยเสร็จแล้ว ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ 8. ยินดีรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่นเกี่ยวกับงานวิจัยของตนเอง

ประเด็นคำถาม	
ตอนที่ 2 แนวคำถามในการคัดกรองครูนักวิจัยในชั้นเรียนที่มีการปฏิบัติงานที่ดีต่อการวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 12 ข้อ (สำหรับครูวิจัย)	
☐ ใช่	☐ ไม่ใช่
9. นำผลการวิจัยของตนไปเผยแพร่และนำเสนอในเวทีวิชาการ	
☐ ใช่	☐ ไม่ใช่
10. ขอเสนอความคิดเห็นในงานวิจัยของเพื่อนครูเพื่อการพัฒนา	
☐ ใช่	☐ ไม่ใช่
11. มีการปรับปรุง พัฒนา หรือวางแผนการทำวิจัยแบบใหม่เรื่อย ๆ	
☐ ใช่	☐ ไม่ใช่
12 นำข้อบกพร่องจากการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ผ่านมาไปพัฒนางานวิจัยครั้งต่อไป	
☐ ใช่	☐ ไม่ใช่
กำหนดให้ คำตอบ “ใช่” ได้ 1 คะแนน และคำตอบ “ไม่ใช่” ได้ 0 คะแนน สรุปผลการประเมิน ☐ ผ่านเกณฑ์ (ได้คะแนน 9 คะแนนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 75) และต้องตอบ “ใช่” ในข้อ 4 และข้อ 8 ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์ (ได้คะแนนต่ำกว่า 9 คะแนน)	

ประเด็นคำถาม	
ตอนที่ 2 แนวคำถามในการคัดกรองครูนักวิจัยในชั้นเรียนที่มีการปฏิบัติงานที่ดีต่อการวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 12 ข้อ (สำหรับครูวิจัย)	
ชื่อครูนักวิจัย โรงเรียน..... กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้นที่สอน	
1. ประเด็นวิจัยหรือปัญหาวิจัยคือสิ่งที่สังเกตได้จากการสอนในชั้นเรียน ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
2. มีความเข้าใจขั้นตอนการทำวิจัยของตนเองในทุกขั้นตอน ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
3. พอใจผลการวิจัยที่ได้รับที่สามารถใช้พัฒนาผู้เรียนได้จริง ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
4. ระหว่างทำวิจัยมีการปรึกษากับเพื่อนครูหรือผู้เชี่ยวชาญ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
5. ชอบศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	

ประเด็นคำถาม

ตอนที่ 2 แนวคำถามในการคัดกรองครุณักวิจัยในชั้นเรียนที่มีการปฏิบัติงานที่ดีต่อการวิจัย
ปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 12 ข้อ (สำหรับครูวิจัย)

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่
6. ได้รับความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอจากการทำวิจัยของตนเอง
☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่
7. มีการทบทวนผลงานวิจัยที่ได้รับหลังจากทำวิจัยเสร็จแล้ว
☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่
8. ยินดีรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่นเกี่ยวกับงานวิจัยของตนเอง
☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่
9. นำผลการวิจัยของตนไปเผยแพร่และนำเสนอในเวทีวิชาการ
☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่
10. ขอเสนอความคิดเห็นในงานวิจัยของเพื่อนครูเพื่อการพัฒนา
☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่
11. มีการปรับปรุง พัฒนา หรือวางแผนการทำวิจัยแบบใหม่เรื่อย ๆ
☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่
12 นำข้อบกพร่องจากการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ผ่านมาไปพัฒนางานวิจัยครั้งต่อไป
☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

ผู้วิจัย

แบบบันทึกข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร

ชื่อผู้ให้ข้อมูล

สถานที่/สถานศึกษา

วันที่บันทึก.....

ลำดับที่	เอกสารหรือหลักฐาน	รายละเอียดของสิ่งที่ศึกษา	ที่มาของแหล่งข้อมูล
1			
2			
3			
4			
5			

ลงชื่อ ผู้บันทึก

วันที่

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึก (ฉบับที่ 2)

(การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก : ผู้บริหาร)

เรื่อง: ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อวิจัยในชั้นเรียนของครู
วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เงื่อนไข กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ตลอดจนผลที่ติดตามมา

ชื่อผู้ให้ข้อมูล ตำแหน่ง

สถานที่/สถานศึกษา วันที่.....

บันทึก.....

ประเด็นคำถาม
1. คำถามนำ 1.1 แนะนำตนเอง (ชื่อ – นามสกุล และสถานที่ทำงาน) 1.2 ชี้แจงเหตุผล และวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ 1.3 สนทนาสร้างความคุ้นเคย และขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์โดยให้แสดงความคิดเห็นและข้อเท็จจริงอย่างอิสระ - ขออนุญาตบันทึกเทปและจดบันทึก พร้อมทั้งสัญญาว่าข้อมูลที่ได้จะเก็บไว้เป็นความลับ - ขอให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ด้วยความคิดเห็นที่แท้จริงของตนเอง เพราะความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการหาแนวทางเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. คำถามเริ่มต้น ผู้วิจัยพิจารณาเลือกใช้คำถามต่อไปนี้กับผู้ให้ข้อมูลหลัก 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร และกลุ่มครู โดยคำถามดังกล่าวจะถูกปรับให้เหมาะสมกับผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้คำถามดังกล่าวจะเป็นคำถามหลักที่ผู้วิจัยสามารถนำไปขยายเป็นคำถามย่อยได้ตามความเหมาะสม โดยใช้ปรากฏการณ์การวิจัยในชั้นเรียนของครูแบบร่วมกัน ข้อมูลส่วนบุคคล 2.1 ขอความกรุณาให้ท่านแนะนำตัวเองเกี่ยวกับประสบการณ์ทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยสังเขป 2.2 ท่านมีหน้าที่ และความรับผิดชอบงานในสถานศึกษาของท่านในเรื่องใดบ้างอย่างไร 2.3 มีเหตุจูงใจอะไรที่ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้

ประเด็นคำถาม
2.4 ท่านเดินทางไป – กลับสถานศึกษาอย่างไร ใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาวันหนึ่ง นานแค่ไหน ส่วนใหญ่ใช้เวลาทำงานอะไรบ้าง 2.5 ท่านเคยมีประสบการณ์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนของท่านหรือไม่ และเป็นอย่างไรบ้าง 2.6 ท่านเคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนในระดับทีม หรือระดับสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา 2.7 ขอให้เล่าประวัติความเป็นมาของสถานศึกษาเท่าที่ทราบ ทำไมจึงตั้งสถานศึกษาที่นี่ และมีเหตุการณ์สำคัญ ๆ อะไรเกิดขึ้นบ้าง 2.8 คติพจน์ คำขวัญ ปรัชญา ของสถานศึกษากำหนดไว้ว่าอย่างไร เคยมีการปรับเปลี่ยนหรือไม่ มีประโยชน์ต่อการทำงานของโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร ขอให้ยกตัวอย่างประกอบพอสังเขป 2.9 จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ท่านคิดว่าสถานศึกษาได้จัดการศึกษาประสบผลสำเร็จในเรื่องใดบ้าง หรือได้รับรางวัลอะไรบ้าง หรือมีปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง 2.10 คณะครูในสถานศึกษานี้มีภูมิสำเนาเดิมอยู่ที่ไหน เมื่อมาทำงานในสถานศึกษามีการรวมกลุ่มทำงานหรือไม่ อย่างไร ถ้ามี ทำงานร่วมกันอย่างไรบ้าง ขอให้ยกตัวอย่างด้วยถ้าไม่มี ทำไมจึงไม่มีการทำงานร่วมกัน 2.11 โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาแบ่งไว้อย่างไร การเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ทำกันอย่างไร กำหนดรายละเอียดการปฏิบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้หรือไม่ อย่างไร 2.12 มีการประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือไม่ ทำอย่างไร และนำผลการประเมินไปใช้อย่างไร
3. คำถามหลัก ข้อมูลเกี่ยวกับความหมาย และลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของคุณ 3.1 สถานศึกษาของท่านได้มีการส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนในระดับบุคคลและ/หรือ การทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันทั้งสถานศึกษา โดยต้องทำงานเกี่ยวข้องกับใครบ้าง และมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานใดมากที่สุด เพราะเหตุผลใด 3.2 ท่านมีการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานของท่าน โดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือไม่ อย่างไร 3.3 การจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนของท่าน รวมถึงการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันทั้งสถานศึกษา ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนอะไรในสถานศึกษา และใครบ้างที่มี

ประเด็นคำถาม
บทบาทสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ 3.4 การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษามีลักษณะการทำงานร่วมกัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม หรือชุมชน (community) หรือไม่ และท่านเข้าใจคำว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ” ในความหมายว่าอย่างไร 3.5 ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ตามความเข้าใจของท่านมีกี่คน มีกลุ่มเดียวหรือหลายกลุ่มในการทำงานวิจัยในชั้นเรียน ถ้ามีหลายกลุ่มมีกลุ่มใดบ้าง 3.6 การทำงานในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีการกำหนดเป้าหมายไว้หรือไม่ ถ้ามี มีเป้าหมายอย่างไร และกำหนดขึ้นมาได้อย่างไร 3.7 การทำวิจัยในชั้นเรียนของท่าน นำไปใช้ทำอะไรได้บ้าง และมีปัญหาหรือไม่ ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น ได้ใช้วิธีการใดบ้างในการแก้ปัญหา 3.8 สมาชิกในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กันแบบใด และปฏิบัติต่อกันอย่างไรเมื่อจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 3.9 งบประมาณที่ได้รับแต่ละปี นำมาจัดสรรกันอย่างไร หากท่านต้องการงบประมาณมาทำอะไรเป็นกรณีพิเศษตามหน้าที่ของท่าน หรือการทำวิจัยในชั้นเรียน จะทำได้อย่างไรบ้าง
ข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไข และกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู 3.10 ก่อนการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ มีการเตรียมการอย่างไร มีอะไรเข้ามาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร 3.11 มีบุคคล/กลุ่มบุคคลต่อต้านการเปลี่ยนแปลงการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพหรือไม่ และมีการขัดแย้งหรือเกิดปัญหาคบคาน อย่างไร 3.12 มีปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของท่าน และการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพอย่างไรบ้าง และได้แก้ปัญหากันอย่างไร 3.13 การรวมกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเริ่มเกิดขึ้นในขั้นตอนใดของการดำเนินงาน และมีขั้นตอนการดำเนินการอย่างไร 3.14 การเกิดขึ้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน เกิดขึ้นตามคำสั่งของผู้บริหารมีลักษณะอย่างไร และที่เป็นการรวมตัวกันขึ้นมาเองที่ไม่เป็นแบบทางการมีหรือไม่ ขอให้ยกตัวอย่าง 3.15 กิจกรรม ขั้นตอนใดบ้างที่แสดงถึงการทำงานเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน 3.16 “ผู้บริหาร” แสดงออกถึงการเป็นผู้นำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างไรบ้าง และ “ผู้บริหาร” มีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันอย่างไร

ประเด็นคำถาม
3.17 มีหน่วยงาน หรือ กลุ่มใดบ้างในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูที่มีการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องและปัจจุบันยังคงมีให้เห็นได้
ข้อมูลการสืบทอดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน 3.18 ในรอบปีที่ผ่านมา บุคคลหรือกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาในลักษณะใดบ้าง และผู้บริหารรวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษามาร่วมประชุมบ่อยเพียงใด 3.19 เมื่อมีบุคคลภายนอกเข้าไปเยี่ยมสถานศึกษา ท่านได้เข้าไปร่วมกิจกรรมการต้อนรับหรือไม่ อย่างไร และทำไมจึงต้องเข้าไปร่วม 3.20 ท่านคิดอย่างไรเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในปีปัจจุบัน และการดำเนินการดังกล่าวได้ทำให้การวิจัยในชั้นเรียนของท่านผลลัพธ์ของนักเรียนและโรงเรียนมีอะไรโดดเด่นบ้าง หรือมีปัญหาอย่างไร 3.21 บทบาทของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นอย่างไร เมื่อต้องทำงานวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน และสมาชิกเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้หรือไม่ อย่างไร 3.22 มีการพบปะหรือการประชุมของกลุ่มการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบ่อยเพียงใด และเนื้อหาของการประชุมส่วนใหญ่เป็นเรื่องใด 3.23 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ผู้บริหาร” หรือ “หัวหน้ากลุ่ม” กับกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนเป็นอย่างไร มีการสื่อสารกันอย่างไร 3.24 มีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาศึกษาดูงานในโรงเรียนแห่งนี้มากน้อยเพียงใด ผู้มาศึกษาดูงานสนใจศึกษาเรื่องใด และได้ให้การสะท้อนกลับแก่โรงเรียนอย่างไร 3.25 ทีมและสมาชิกในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองหรือไม่ หรือมีวิธีใดที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนยังดำรงอยู่ได้
ข้อมูลผลที่ติดตามมาจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู 3.26 ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของครูร่วมกันเป็นอย่างไรบ้าง และเป็นไปตามแผนที่วางไว้เพียงใด 3.27 ผลผลิตของการวิจัยในชั้นเรียนของครูร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพมีอะไรบ้าง ครบถ้วนตามเป้าหมายเพียงใด 3.28 มีการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูไปใช้อย่างไร และผลการนำไปใช้เป็นอย่างไรบ้าง 3.29 มีการนำผลชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันมาปรับปรุงแก้ไขการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูหรือไม่ อย่างไร 3.30 เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพไปใช้ในการวิจัยในชั้น

ประเด็นคำถาม
เรียนร่วมกัน ท่านแก้ปัญหาอย่างไร ใครที่ท่านปรึกษาเป็นคนแรก ๆ และมีบุคคลอื่นที่เข้าไปร่วมแก้ปัญหาหรือไม่ อย่างไร 3.31 พฤติกรรม ทักษะการเรียนรู้ของครูในการวิจัยในชั้นเรียนรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ มีลักษณะโดดเด่นอะไรบ้าง และพฤติกรรม ทักษะเหล่านั้นเกิดจากส่วนใดของการดำเนินการ 3.32 ผลงานในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู รวมถึงการนำไปใช้ มีส่วนใดที่เป็นตัวแบบหรือเป็นนวัตกรรมให้สถานศึกษาอื่น ๆ นำไปใช้ได้ 3.33 ผลกระทบทางลบจากการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนกับนักเรียน ครู และโรงเรียนมีอะไรบ้าง ขอให้ยกตัวอย่าง 3.34 ท่านมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างสำหรับโรงเรียนอื่น ๆ ที่จะดำเนินการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน และนำไปใช้
คำถามปิด (สรุปแนวคิดของผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งตอบวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รับฟัง) - มีข้อมูลส่วนไหนที่ยังไม่สมบูรณ์ หรืออาจารย์ท่านใดมีอะไรที่ต้องการจะเพิ่มเติมอีกบ้าง

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึก (ฉบับที่ 2)
(การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก : ครู)

เรื่อง: ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เงื่อนไข กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ตลอดจนผลที่ติดตามมา

ชื่อผู้ให้ข้อมูล ตำแหน่ง

สาระการเรียนรู้ ระดับชั้น

สถานที่/สถานศึกษา วันที่.....

บันทึก.....

ประเด็นคำถาม

1. คำถามนำ

- 1.1 แนะนำตนเอง (ชื่อ – นามสกุล และสถานที่ทำงาน)
- 1.2 ชี้แจงเหตุผล และวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์
- 1.3 สนทนาสร้างความคุ้นเคย และขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์โดยให้แสดงความคิดเห็นและข้อเท็จจริงอย่างอิสระ
 - ขออนุญาตบันทึกเทปและจดบันทึก พร้อมทั้งสัญญาว่าข้อมูลที่ได้จะเก็บไว้เป็นความลับ
 - ขอให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ด้วยความคิดเห็นที่แท้จริงของตนเอง เพราะความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการหาแนวทางเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. คำถามเริ่มต้น

ผู้วิจัยพิจารณาเลือกใช้คำถามต่อไปนีกับผู้ให้ข้อมูลหลัก 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร และกลุ่มครู โดยคำถามดังกล่าวจะถูกปรับให้เหมาะสมกับผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้คำถามดังกล่าวจะเป็นคำถามหลักที่ผู้วิจัยสามารถนำไปขยายเป็นคำถามย่อยได้ตามความเหมาะสม โดยใช้ปรากฏการณ์การวิจัยในชั้นเรียนของครูแบบร่วมกัน

ข้อมูลส่วนบุคคล

- 2.1 ขอความกรุณาให้ท่านแนะนำตัวเองเกี่ยวกับประสบการณ์ทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยสังเขป
- 2.2 ท่านมีหน้าที่ และความรับผิดชอบงานในสถานศึกษาของท่านในเรื่องใดบ้าง
อย่างไร
- 2.3 มีเหตุจูงใจอะไรที่ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้
- 2.4 ท่านเดินทางไป – กลับสถานศึกษาอย่างไร ใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนวันหนึ่ง นานแค่ไหน

ประเด็นคำถาม
ไหน ส่วนใหญ่ใช้เวลาทำงานอะไรบ้าง 2.5 ท่านเคยมีประสบการณ์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนของท่านหรือไม่ และเป็นอย่างไรบ้าง 2.6 ท่านเคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนในระดับทีม หรือระดับสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียน 2.7 ขอให้เล่าประวัติความเป็นมาของสถานศึกษาเท่าที่ทราบ ทำไมจึงตั้งสถานศึกษาที่นี่ และมีเหตุการณ์สำคัญ ๆ อะไรเกิดขึ้นบ้าง 2.8 คติพจน์ คำขวัญ ปรัชญา ของสถานศึกษากำหนดไว้ว่าอย่างไร เคยมีการปรับเปลี่ยนหรือไม่ มีประโยชน์ต่อการทำงานของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร ขอให้ยกตัวอย่างประกอบพอสังเขป 2.9 จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ท่านคิดว่าสถานศึกษาได้จัดการศึกษาประสบผลสำเร็จในเรื่องใดบ้าง หรือได้รับรางวัลอะไรบ้าง หรือมีปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง 2.10 คณะครูในสถานศึกษานี้มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ไหน เมื่อมาทำงานในสถานศึกษามีการรวมกลุ่มทำงานหรือไม่ อย่างไร ถ้ามี ทำงานร่วมกันอย่างไรบ้าง ขอให้ยกตัวอย่างด้วยถ้าไม่มีทำไมจึงไม่มีการทำงานร่วมกัน 2.11 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนแบ่งไว้อย่างไร การเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ทำกันอย่างไร กำหนดรายละเอียดการปฏิบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้หรือไม่ อย่างไร 2.12 มีการประเมินการดำเนินงานของโรงเรียนหรือไม่ ทำอย่างไร และนำผลการประเมินไปใช้อย่างไร
3. คำถามหลัก ข้อมูลเกี่ยวกับความหมาย และลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของคุณ 3.1 โรงเรียนของท่านได้มีการส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนในระดับบุคคลและการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันทั้งโรงเรียน โดยต้องทำงานเกี่ยวข้องกับใครบ้าง และมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานใดมากที่สุด เพราะเหตุผลใด 3.2 ท่านมีการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานของท่าน โดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือไม่ อย่างไร 3.3 การจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนของท่าน รวมถึงการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันทั้งโรงเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรในโรงเรียน และใครบ้างที่มีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ 3.4 การทำวิจัยในชั้นเรียนของคุณในโรงเรียนมีลักษณะการทำงานร่วมกัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม หรือชุมชน (community) หรือไม่ และท่านเข้าใจคำว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้

ประเด็นคำถาม
วิชาชีพ” ในความหมายว่าอย่างไร 3.5 ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ตามความเข้าใจของท่านมีกี่คน มีกลุ่มเดียวหรือหลายกลุ่มในการทำงานวิจัยในชั้นเรียน ถ้ามีหลายกลุ่มมีกลุ่มใดบ้าง 3.6 การทำงานในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีการกำหนดเป้าหมายไว้หรือไม่ ถ้ามี มีเป้าหมายอย่างร่าง และกำหนดขึ้นมาได้อย่างไร 3.7 การทำวิจัยในชั้นเรียนของท่าน นำไปใช้ทำอะไรได้บ้าง และมีปัญหาหรือไม่ ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น ได้ใช้วิธีการใดบ้างในการแก้ปัญหา 3.8 สมาชิกในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กันแบบใด และปฏิบัติต่อกันอย่างไรเมื่อจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 3.9 งบประมาณที่ได้รับแต่ละปี นำมาจัดสรรกันอย่างไร หากท่านต้องการงบประมาณมาทำอะไรเป็นกรณีพิเศษตามหน้าที่ของท่าน หรือการทำวิจัยในชั้นเรียน จะทำได้อย่างไรบ้าง
ข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไข และกระบวนการเกิดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู 3.10 ก่อนการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ มีการเตรียมการอย่างไร มีอะไรเข้ามาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร 3.11 มีบุคคล/กลุ่มบุคคลต่อต้านการเปลี่ยนแปลงการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพหรือไม่ และมีการขัดแย้งหรือเกิดปัญหาคบคูลการ อย่างไร 3.12 มีปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของท่าน และการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพอย่างไรบ้าง และได้แก้ปัญหากันอย่างไร 3.13 การรวมกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเริ่มเกิดขึ้นในขั้นตอนใดของการดำเนินงาน และมีขั้นตอนการดำเนินการอย่างไร 3.14 การเกิดขึ้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเกิดขึ้นตามคำสั่งของผู้บริหารมีลักษณะอย่างไร และที่เป็นการรวมตัวกันขึ้นมาเองที่ไม่เป็นแบบทางการมีหรือไม่ ขอให้ยกตัวอย่าง 3.15 กิจกรรม ขั้นตอนใดบ้างที่แสดงถึงการทำงานเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน 3.16 “ผู้บริหาร” แสดงออกถึงการเป็นผู้นำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างไรบ้าง และ “ผู้บริหาร” มีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันอย่างไร 3.17 มีหน่วยงาน หรือ กลุ่มใดบ้างในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูที่มีการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องและปัจจุบันยังคงมีให้เห็นได้
ข้อมูลการสืบทอดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้ดำรงอยู่

ประเด็นคำถาม
อย่างยั่งยืน 3.18 ในรอบปีที่ผ่านมา บุคคลหรือกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียนในลักษณะใดบ้าง และผู้บริหารรวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษามาร่วมประชุมบ่อยเพียงใด 3.19 เมื่อมีบุคคลภายนอกเข้าไปเยี่ยมสถานศึกษา ท่านได้เข้าไปร่วมกิจกรรมการต้อนรับหรือไม่ อย่างไร และทำไมจึงต้องเข้าไปร่วม 3.20 ท่านคิดอย่างไรเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในปีปัจจุบัน และการดำเนินการดังกล่าวได้ทำให้การวิจัยในชั้นเรียนของท่าน ผลลัพธ์ของนักเรียนและโรงเรียนมีอะไรโดดเด่นบ้าง หรือมีปัญหาอย่างไร 3.21 บทบาทของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นอย่างไร เมื่อต้องทำงานวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน และสมาชิกเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้หรือไม่ อย่างไร 3.22 มีการพบปะหรือการประชุมของกลุ่มการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบ่อยเพียงใด และเนื้อหาของการประชุมส่วนใหญ่เป็นเรื่องใด 3.23 ความสัมพันธ์ระหว่าง “ผู้บริหาร” หรือ “หัวหน้ากลุ่ม” กับกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนเป็นอย่างไร มีการสื่อสารกันอย่างไร 3.24 มีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาศึกษาดูงานในโรงเรียนแห่งนี้มากน้อยเพียงใด ผู้มาศึกษาดูงานสนใจศึกษาเรื่องใด และได้ให้การสะท้อนกลับแก่โรงเรียนอย่างไร 3.25 ทีมและสมาชิกในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองหรือไม่ หรือมีวิธีใดที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนยังดำรงอยู่ได้
ข้อมูลผลที่ติดตามมาจากชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู 3.26 ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของครูร่วมกันเป็นอย่างไรบ้าง และเป็นไปตามแผนที่วางไว้เพียงใด 3.27 ผลผลิตของการวิจัยในชั้นเรียนของครูร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพมีอะไรบ้าง ครบถ้วนตามเป้าหมายเพียงใด 3.28 มีการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูไปใช้อย่างไร และผลการนำไปใช้เป็นอย่างไรบ้าง 3.29 มีการนำผลชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันมาปรับปรุงแก้ไขการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูหรือไม่ อย่างไร 3.30 เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพไปใช้ในการวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน ท่านแก้ปัญหาอย่างไร ใครที่ท่านปรึกษาเป็นคนแรก ๆ และมีบุคคลอื่นที่เข้าไปร่วมแก้ปัญหาหรือไม่ อย่างไร 3.31 พฤติกรรม ทักษะการเรียนรู้ของครูในการวิจัยในชั้นเรียนรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้

ประเด็นคำถาม
วิชาชีพ มีลักษณะโดดเด่นอะไรบ้าง และพฤติกรรม ทักษะเหล่านั้นเกิดจากส่วนใดของการดำเนินการ 3.32 ผลงานในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู รวมถึงการนำไปใช้ มีส่วนใดที่เป็นตัวแบบหรือเป็นนวัตกรรมให้สถานศึกษาอื่น ๆ นำไปใช้ได้ 3.33 ผลกระทบทางลบจากการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน กับนักเรียน ครู และโรงเรียนมีอะไรบ้าง ขอให้ยกตัวอย่าง 3.34 ท่านมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างสำหรับโรงเรียนอื่น ๆ ที่จะดำเนินการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน และนำไปใช้
คำถามปิด (สรุปแนวคิดของผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งตอบวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รับฟัง) - มีข้อมูลส่วนไหนที่ยังไม่สมบูรณ์ หรืออาจารย์ท่านใดมีอะไรที่ต้องการจะเพิ่มเติมอีกบ้าง



ภาคผนวก ข
เครื่องมือแบบสอบถาม

แบบสอบถามเลขที่

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ
เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู(สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา)

☺ คำชี้แจง :

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 ปัจจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะทำให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อ การวิจัยในชั้นเรียนของครู

ตอนที่ 3 ผลงานวิจัย

ตอนที่ 4 ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งผลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำมาใช้ในการปรับปรุงและนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และผลการวิจัยดังกล่าวยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรทางการศึกษา และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์และความร่วมมือของท่านอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ทั้งนี้กราบขออภัยที่ต้องรบกวนเวลาอันมีค่าของท่าน

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

นายศิวักร รัตติโชติ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



😊 สามารถตอบแบบสอบถามผ่านทางช่องทาง

① OR Code โดย Scan ผ่าน Application Line หรือ โปรแกรม Scan OR Code

② ทาง URL goo.gl/Unc2mS

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง และเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ (1) ชาย ☐ (2) หญิง

2. อายุ

*3. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

6. ตำแหน่งวิทยฐานะ.....

8. ขนาดของโรงเรียน ☐ (1) เล็ก (นร. 1- 120 คน) ☐ (2) กลาง (นร. 121 – 1000 คน)

☐ (3) ใหญ่ (นร. 1001 – 1500 คน) ☐ (4) ใหญ่พิเศษ (นร. 1500 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ปัจจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะทำให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ท่านคิดว่าการปฏิบัติ มีคุณสมบัติ มีลักษณะดังข้อความดังต่อไปนี้ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ทั้งในสภาพที่เป็นจริง ที่จะทำให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนดีขึ้น โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุดหรือไม่มี 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				
	น้อยที่สุด-----มากที่สุด				
	1	2	3	4	5
1. ภาวะผู้นำร่วม					
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตามหน้าที่ ความสามารถ และเกิดความไว้วางใจอย่างอิสระ					
2. ท่านสามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหา จากการปฏิบัติงานและการวิจัยในชั้นเรียนได้ด้วยตนเอง					
3. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และข้อตกลงหรือบรรทัดฐานที่ให้ไว้					
4. ท่านมีความตระหนัก และจิตสำนึกเป็นอย่างดีต่อการ ทำงาน การจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
5. ท่านมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการ ดำเนินงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และ ต่อเนื่อง					
6. ท่านสามารถเปิดเผยผลการปฏิบัติงานได้อย่างบริสุทธิ์ใจ และเปิดโอกาสให้สามารถตรวจสอบได้					
7. ท่านมีการรายงานผลการดำเนินงาน และนำเสนอ ถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อเพื่อนครู เพื่อไปแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน					
2. ความรับผิดชอบ					
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในภารกิจ ต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
9. ท่านประสานกับเพื่อนร่วมงานในการค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และ การวิจัยในชั้นเรียน ให้ผู้เรียนมีคุณภาพดียิ่งขึ้น					

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				
	น้อยที่สุด-----มากที่สุด				
	1	2	3	4	5
10. ท่านสามารถยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และแนวคิดวิธีการใหม่ๆ ที่จะส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนดีขึ้น					
11. ท่านนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันของเพื่อนร่วมงานมาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและการวิจัยในชั้นเรียนที่ดีต่อตนเองและผู้เรียน					
12. ท่านได้รับโอกาสจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในการนำทีมงานเพื่อปฏิบัติงาน หรือที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษอยู่เสมอ					
13. ท่านไม่รู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายพิเศษหรือเป็นตัวแทนของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น					
14. ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาที่ต้องเผชิญร่วมกัน					
15. ท่านมีความภาคภูมิใจในความพยายามในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษหรือเป็นตัวแทนในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ					
16. ท่านให้คำปรึกษา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
17. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในผลการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนได้					
18. ท่านนำปัญหาที่พบเจอเหมือนกันมาร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยใช้วิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน					
19. ท่านมีโอกาสได้สนทนาและสะท้อนแนวความคิดที่หลากหลายแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติการสอน และผลการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำไปสู่การเสาะหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด					
20. ท่านได้นำข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานมาใช้ประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
21. สถานศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มี					

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				
	น้อยที่สุด-----มากที่สุด				
	1	2	3	4	5
การปฏิสัมพันธ์ภายในของสถานศึกษาเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
22. สถานศึกษาของท่านมีเครือข่ายความร่วมมือจากภายนอกที่มีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ช่วยยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนได้					
4. การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม					
23. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
24. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสร่วมกันศึกษา ค้นคว้า หรือทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้และแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน					
25. ท่านร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสร้างสรรค์					
26. ท่านร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาเทคนิควิธีการสอน ตลอดจนกระบวนการแก้ไขปัญหาผ่านการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน					
27. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการกำหนดตารางเวลาประชุม และพูดคุยกัน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนสารสนเทศที่เกิดจากการสอน ปัญหาของผู้เรียน รวมไปถึงการร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
28. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน การทำวิจัยในชั้นเรียน					
29. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนมีการส่งเสริมซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตร					
30. สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 จำนวนผลงานวิจัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ และกรอกข้อมูลสภาพความเป็นจริง

*1. จำนวนเรื่องที่ทำวิจัยในชั้นเรียนภายใน 3 ปีย้อนหลังจำนวน..... เรื่อง
อะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านเคยได้รับรางวัลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน/การทำวิจัยในชั้นเรียน

☐ ไม่เคย

☐ เคยอะไรบ้าง

ตอนที่ 4 ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน

โปรดอ่านอย่างพิจารณาและทำเครื่องหมาย ✓ ตรงหน้าข้อความที่เห็นว่า **ถูกต้อง** และทำเครื่องหมาย X หน้าข้อความที่เห็นว่า **ไม่ถูกต้อง**

ข้อ	คำถาม
_____ 1	“ การศึกษาองค์ประกอบที่จูงใจให้ผู้เรียนเรียนต่อ” เป็นหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียนใช่หรือไม่
_____ 2	การวิจัยในชั้นเรียนเริ่มจากปัญหาที่ครูพบในห้องเรียน
_____ 3	การวิจัยในชั้นเรียนจะเน้นที่ผลปรากฏต่อผู้เรียนมากกว่ากระบวนการพัฒนานวัตกรรม
_____ 4	ในการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน ควรใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งประกอบกัน
_____ 5	ในการตัดสินใจอะไรคือปัญหาการเรียนการสอนจะต้องเปรียบเทียบสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่ควรจะเป็น
_____ 6	ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการเรียนการสอน ควรพิจารณาลักษณะหรือธรรมชาติของผู้เรียนเป็นหลัก
_____ 7	การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนของรายวิชา ควรเน้นการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างปีการศึกษามากกว่าการเปรียบเทียบระหว่างห้องเรียนที่เรียนรายวิชาเดียวกัน
_____ 8	การพิจารณาว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง อาจพิจารณาจากขนาดของความรุนแรงของปัญหาก็ได้
_____ 9	การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนที่จะตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยในชั้นเรียน
_____ 10	หลักการเสนอรายงานเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เป็นการวิเคราะห์งานวิจัยแล้วนำแต่ละส่วนมาสังเคราะห์เปรียบเทียบ สรุป เสนอรายงาน
_____ 11	การอภิปรายผลในชั้นเรียนเสนอรายงานเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องหรือความแตกต่างของผลการวิจัยกับเนื้อหาสาระของเอกสารที่เกี่ยวข้อง
_____ 12	นวัตกรรมทางการศึกษาควรมีการทดลองก่อนนำไปใช้เพื่อต้องการหาคุณภาพหรือประสิทธิภาพของนวัตกรรม
_____ 13	แนวปฏิบัติในการสร้างต้นแบบนวัตกรรมทางการศึกษาใช้เทคนิคที่รู้จักกันแพร่หลายและเคยใช้ได้ผลมาแล้วแน่นอน
_____ 14	การหาประสิทธิภาพของนวัตกรรมทางการศึกษาก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อยืนยันความมั่นใจว่านวัตกรรมนั้นมีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนได้จริง
_____ 15	การทดลองใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนควรใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร
_____ 16	ในการออกแบบการวิจัยควรคำนึงถึงความคลาดเคลื่อนของเครื่องมือวัด การสุ่มตัวอย่าง การใช้สถิติ
_____ 17	การเลือกตัวอย่างเพื่อทดลองนวัตกรรมควรเลือกแบบเฉพาะเจาะจง หรือสุ่มกลุ่มที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรที่ต้องการแก้ปัญหา

- _____ 18 การเลือกใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล พิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะของข้อมูลที่สามารถใช้ได้ จำนวนของตัวแปร ระดับการวัดของตัวแปร และข้อตกลงเบื้องต้นของสถิตินั้น ๆ
- _____ 19 เครื่องมือวัดที่มีความเที่ยงตรง (Validity) จะสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการจะวัดได้
- _____ 20 เครื่องมือวัดที่มีความเชื่อมั่น (Reliability) จะให้ผลการวัดที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกันทุกครั้งไป
- _____ 21 ข้อสอบข้อหนึ่งกลุ่มสูงตอบถูก 80% กลุ่มต่ำตอบถูก 20% ค่าอำนาจจำแนกจะเท่ากับ 0.60
- _____ 22 ข้อสอบที่มีระดับความยาก 0.10 หมายความว่าข้อสอบข้อนั้นง่าย
- _____ 23 การบรรยายให้ทราบลักษณะของประชากรหรือของกลุ่มตัวอย่างประชากรค่าการวัดเข้าสู่ส่วนกลาง เป็นค่าฐานนิยม มัธยฐาน และค่าเฉลี่ย
- _____ 24 การทดสอบความแตกต่างระหว่างผลการเรียน ก่อน-หลังเรียน ใช้เทคนิคสถิติทดสอบแบบ t-test แบบ dependent
- _____ 25 การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการวิจัย
- _____ 26 การวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงหรือพัฒนางานการเรียนการสอนในชั้นเรียนเท่านั้น
- _____ 27 ผลการวิจัยในชั้นเรียน สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อวางแผนดำเนินการหรือวางนโยบายด้านต่างๆ ได้
- _____ 28 ส่วนประกอบที่สำคัญของรายงานการวิจัย ได้แก่ ส่วนนำ ส่วนเนื้อหาและส่วนอ้างอิง
- _____ 29 เป้าหมายสำคัญในการจัดทำผลงานทางวิชาการคือต้องการให้ครูได้พัฒนางานในหน้าที่ของตน

ขอขอบคุณยิ่ง

แบบสอบถามเลขที่

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู
(สำหรับผู้บริหาร: หัวหน้ากลุ่มสาระ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา)

☺ คำชี้แจง :

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของระดับที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ปัจจัยของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ตอนที่ 3 ผลงานวิจัย

ตอนที่ 4 ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งผลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำมาใช้ในการปรับปรุงและนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และผลการวิจัยดังกล่าวยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรทางการศึกษา และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์และความร่วมมือของท่านอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ทั้งนี้กราบขออภัยที่ต้องรบกวนเวลาอันมีค่าของท่าน

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

นายศิวักร รัตติโชติ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



😊 สามารถตอบแบบสอบถามผ่านทางช่องทาง

① OR Code โดย Scan ผ่าน Application Line หรือ โปรแกรม Scan OR Code

② ทาง URL goo.gl/0J9gpD

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง และเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ (1) ชาย

☐ (2) หญิง

2. อายุ ปี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน ปี

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

5. ตำแหน่งวิทยฐานะ

*6. ขนาดของโรงเรียน

☐ (1) เล็ก (นร. 1- 120 คน)

☐ (2) กลาง (นร. 121 – 1000 คน)

☐ (3) ใหญ่ (นร. 1001 – 1500 คน)

☐ (4) ใหญ่พิเศษ (นร. 15001 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ปัจจัยของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ท่านคิดว่าการปฏิบัติ มีคุณสมบัติ มีลักษณะดังข้อความดังต่อไปนี้ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ทั้งในสภาพที่เป็นจริง ที่จะทำให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนดีขึ้น โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุดหรือไม่มี 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				
	น้อยที่สุด-----มากที่สุด				
	1	2	3	4	5
1. การนำองค์การ					
1. ท่านมีส่วนสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
2. ท่านเข้าใจเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ และการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสามารถสร้างแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
3. สถานศึกษาของท่านมีนโยบาย มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา					
4. ท่านสามารถถ่ายทอดนโยบายลงสู่การปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
5. ท่านสามารถสื่อสาร ชี้แจงให้เข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของนโยบาย รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติเป็นไปในลักษณะการสื่อสารสองทิศทาง					
6. ท่านมีบทบาทในการขับเคลื่อนและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตระหนักรู้ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ของสถานศึกษาได้					
7. ท่านมีบทบาทสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และวิจัยในชั้นเรียน					
8. ท่านมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมในสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน					

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				
	น้อยที่สุด-----มากที่สุด				
	1	2	3	4	5
9. ท่านมุ่งเน้นความมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูกับตัวท่าน รวมถึงสามารถเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในสถานศึกษา					
10. สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบ ทิศทาง และการควบคุมเพื่อสร้างหลักประกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม					
11. สถานศึกษาของท่านมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็น ขอร้องเรียนต่าง ๆ และสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้มีประสิทธิภาพ					
12. สถานศึกษาของท่านมีการจำแนกกลุ่มผู้เรียน และสามารถส่งเสริม พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย					
13. ท่านสามารถทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามองเห็นปัญหาของผู้เรียน และตระหนักถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันของผู้เรียนให้มีคุณภาพ					
14. สถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
15. สถานศึกษาของท่านสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย และสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานไปปฏิบัติได้					
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์					
16. สถานศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนในกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน					
17. สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต					
18. สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานทั้งระดับกลุ่มสาระ และถ่ายทอดลงสู่ระดับบุคคลในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน					

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				
	น้อยที่สุด-----มากที่สุด				
	1	2	3	4	5
19. สถานศึกษาของท่านมีการวางแผน และงบประมาณในการปฏิบัติงาน และวิจัยในชั้นเรียนเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่ต้องการ					
20. สถานศึกษาของท่านจัดลำดับความสำคัญในการใช้งบประมาณเพื่อการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
21. สถานศึกษาของท่านมีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้สามารถ ใช้งบประมาณได้คุ้มค่า ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ					
3. วัฒนธรรมองค์กร					
22. ท่านและบุคลากรในสถานศึกษาล้วนมีเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ					
23. ท่านมีการมอบอำนาจ หน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจและการดำเนินงานแก่ครู และบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาให้เกิดการทำงานที่อิสระและคล่องตัว					
24. สถานศึกษาของท่านมีการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึง เครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน					
25. สถานศึกษาของท่านมีการสงวนจุดต่าง สอดคล้องร่วมในการทำงานภายใต้ความแตกต่างของครูแต่ละคนได้เป็นอย่างดี					
26. สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญแก่ครูแต่ละคนให้รู้จัก การปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยคำนึงถึงการ พัฒนาตามศักยภาพของนักเรียนบนความแตกต่างระหว่างบุคคล					
27. สถานศึกษาของท่านมีการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคนนำไปสู่เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกัน					
28. สถานศึกษาของท่านมีการกระตุ้น กำกับ ติดตาม การสอนงานเป็นระยะ ๆ แบบกัลยาณมิตร					

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				
	น้อยที่สุด-----มากที่สุด				
	1	2	3	4	5
29. สถานศึกษาของท่านมีการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ ระหว่างเพื่อน กลุ่มสาระ สถานศึกษา เครือข่าย รวมถึงผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัย					
30. สถานศึกษาของท่านมีการสร้างความภูมิใจในองค์กรโดยการให้รางวัล และสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน					
4. เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา					
31. สถานศึกษาของท่านมีการวางแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ กับงานด้านการศึกษาให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
32. สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการจัดการจัดการเรียน การสอน และการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ตลอดเวลา					
33. สถานศึกษาของท่านมีการนำสื่อ สื่อประสมมัลติมีเดีย โปรแกรมการเรียนรู้ เพื่อช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ พัฒนาการปฏิบัติงาน และวิจัยในชั้นเรียนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ					
34. สถานศึกษาของท่านมี สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน					
35. สถานศึกษาของท่านมีการนำระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมาอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้ตามความต้องการ					
36. สถานศึกษาของท่าน บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ได้หลากหลายช่องทาง					
37. สถานศึกษาของท่านมีการรวบรวม ประมวลผล ปรับปรุง และบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการติดตาม การวัดผล ประเมินผล และสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน การบริหาร และการวิจัยในชั้นเรียน					

ข้อเสนอแนะอื่น

.....

.....

ขอขอบคุณยิ่ง



ภาคผนวก ค

ค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนก

**ค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของ
แบบทดสอบความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน**

ข้อที่	จำนวนคนกลุ่มสูง ที่ตอบถูก (Ru)	จำนวนคนในกลุ่ม ต่ำที่ตอบถูก (RI)	ระดับความยาก	อำนาจจำแนก
1	14	6	0.56	0.44
2	13	8	0.58	0.28
3	13	7	0.56	0.33
4	13	9	0.61	0.22
5	13	6	0.53	0.39
6	11	7	0.50	0.22
7	15	5	0.56	0.56
8	14	9	0.64	0.28
9	13	9	0.61	0.22
10	17	10	0.75	0.39
11	16	11	0.75	0.28
12	18	14	0.89	0.22
13	16	12	0.78	0.22
14	16	12	0.78	0.22
15	18	10	0.78	0.44
16	17	11	0.78	0.33
17	18	10	0.78	0.44
18	18	10	0.78	0.44
19	17	11	0.78	0.33
20	17	11	0.78	0.33
21	13	9	0.61	0.22
22	12	7	0.53	0.28
23	17	12	0.81	0.28

ข้อที่	จำนวนคนกลุ่มสูง ที่ตอบถูก (Ru)	จำนวนคนในกลุ่ม ต่ำที่ตอบถูก (RI)	ระดับความยาก	อำนาจจำแนก
24	17	13	0.83	0.22
25	12	7	0.53	0.28
26	15	10	0.69	0.28
27	15	10	0.69	0.28
28	15	8	0.64	0.39
29	18	10	0.78	0.44

จากผลการวิเคราะห์จำนวนข้อสอบทั้งหมด 40 ข้อ เลือกข้อที่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานจำนวน 29 ข้อ พิจารณาคัดเลือกแบบทดสอบความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียนที่ได้รับการวิเคราะห์แล้ว จำนวน 29 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัด มีความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.50 ถึง 0.89 และมีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.44 โดยใช้สูตรดังนี้

การหาค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียนทางการเรียน โดยใช้สูตรดังนี้

การหาค่าระดับความยาก

$$p = \frac{Ru + RI}{2f}$$

เมื่อ p แทน ระดับความยาก

Ru แทน จำนวนคนกลุ่มสูงที่ตอบถูก

RI แทน จำนวนคนกลุ่มต่ำที่ตอบถูก

f แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งเท่ากัน

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ

$$r = \frac{Ru - RI}{f}$$

เมื่อ r แทน ค่าอำนาจจำแนก

Ru แทน จำนวนคนกลุ่มสูงที่ตอบถูก

RI แทน จำนวนคนกลุ่มต่ำที่ตอบถูก

f แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งเท่ากัน



ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผศ.ดร. กาญจนา ภัทรวิวัฒน์

วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สถิติ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตำแหน่งทางวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ผู้สอน และเลขาหลักสูตรปริญญาโท (นอกเวลาราชการ) สถาบันพุทธธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ความเชี่ยวชาญ	วิจัยและสถิติทางการศึกษา

2. ดร. เชาวลิต โพธิ์นคร

วุฒิการศึกษา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวัดและประเมินผลการศึกษา
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือวัดผล สพฐ.
ความเชี่ยวชาญ	ด้านการสร้างเครื่องมือ วัดและประเมินผล

3. ดร.ชนาธิป ท้ายแป

วุฒิการศึกษา	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษา สพฐ. ผู้อำนวยการกลุ่มประเมินคุณภาพการศึกษา
ความเชี่ยวชาญ	ด้านวิจัยทางการศึกษา การวัดและประเมินผลทางการศึกษา

4. ดร.เกศสุดา เหมมิตรธไพศาล

วุฒิการศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
ตำแหน่งทางวิชาการ	ชำนาญการพิเศษ (ค.ศ. 3)
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนแคทรยาวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (ราชบุรี กาญจนบุรี)
ความเชี่ยวชาญ	การบริหารการศึกษา และการประกันคุณภาพ

5.ดร.ภัณฑิรา สุปการ

วุฒิการศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
ตำแหน่งทางวิชาการ	ชำนาญการพิเศษ (ค.ศ. 3)
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
ความเชี่ยวชาญ	การบริหารการศึกษา และการประกันคุณภาพ





ภาคผนวก จ

ตัวอย่าง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ
เพื่อการวิจัยในชั้นเรียน

**ตัวอย่าง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน
โดยนักวิจัย**

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
1. การวางแผน			
ประสบการณ์ในการ ทำงาน (ประเด็น หลัก)	ไม่มี	- สถานศึกษามีการกำหนดภาระงาน การพัฒนา การจัดการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคล - สถานศึกษาควรมีการกำหนดปัญหาจากหน่วยการเรียนรู้ที่นักเรียนมีปัญหาสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเป็นทีมวิจัยของสถานศึกษา	เห็นประสบการณ์ในการทำงาน - ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาควรมีการกำหนดและทำข้อตกลงหรือบรรทัดฐาน และภาระงานในการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ควบคู่ไปกับการทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่เป็นรายบุคคล - ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาควรมีการกำหนดปัญหา และนำปัญหาที่เหมือนกันมา ร่วมกันวางแผนแก้ไข ปัญหาจากหน่วยการเรียนรู้ที่นักเรียนมีปัญหา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเป็นทีมวิจัยของสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
			- ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาควรกำหนด แผนปฏิบัติงานรายบุคคล ที่จัดทำเป็นแบบมอบหมาย งาน (Performance Agreement) ที่ผู้บริหาร ครู และ บุ ค ล า ก ร ใน สถานศึกษาร่วมกันจัดทำ เป็นลายลักษณ์อักษร - ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาควรมีการ กำหนดแผนการพัฒนา ราย บุ ค ล ค ล (Individual Performance Improvement Plan) จาก สมรรถนะ ทักษะ และผล การปฏิบัติงาน เช่น การ จัดการเรียนการสอน และ การทำวิจัยในชั้นเรียนใน การพัฒนา, การกำหนด กิจกรรมเพื่อการพัฒนา และกำหนดระยะเวลาและ วิธีการประเมินผลการ พัฒนาเพื่อส่งเสริมและ ปรับปรุงความรู้ ทักษะ ส ม ร ร ถ น ะ แ ล ะ ประสพการณ์ในการทำงาน

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
ความรับผิดชอบ (ประเด็นสนับสนุน)	ไม่มี	- ผู้บริหารและครู ควรมีการกำหนด และทำข้อตกลงหรือ บรรทัดฐานในการ ทำงานร่วมกัน การ พัฒนาการจัดการ เรียนการสอน และ การทำวิจัยในชั้น เรียน	
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน (ประเด็นสนับสนุน)	ไม่มี	- ครูและบุคลากรใน สถานศึกษาควรมี การกำหนดปัญหา และนำปัญหาที่ เหมือนกันมา ร่วมกันวางแผน แก้ไขปัญหา	
การทำงานร่วมกันเป็น ทีม (ประเด็นหลัก)	- บุคลากรใน สถานศึกษาได้รับ การสนับสนุนให้ เกิดการทำงานเป็น ทีม ตั้งแต่ การ วางแผน การ ปฏิบัติงาน และ การทำวิจัยในชั้น เรียนเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียน	- สถานศึกษาควรมี การตั้งคณะทำงาน ในการดำเนินการ วิจัยในชั้นเรียน และ ระบุหน้าที่ความ รับผิดชอบให้ชัดเจน ตามบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ ประสบการณ์ และ ความเชี่ยวชาญ	เน้นการทำงานร่วมกัน เป็นทีม - สถานศึกษาควรมีการตั้ง คณะทำงานในการ ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน โดยมาจากหลาย ๆ หน่วยงาน และระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ตามบทบาทภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ประสบการณ์ และ ความถนัดของสมาชิกใน

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
			ทีม - สถานศึกษาควรมีการสร้างแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรโดยเฉพาะมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน		สถานศึกษาควรมีการสร้าง แผนพัฒนา วัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะมุ่งเน้น การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน	
ภาวะผู้นำร่วม	ไม่มี	ไม่มี	ภาวะผู้นำร่วม - ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการกำหนดปัจจัยสำคัญร่วมกันที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานและการวิจัยในชั้นเรียนตามเป้าหมาย และกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สำเร็จและเรียงลำดับความสำคัญปัจจัยเหล่านั้น - ผู้บริหาร ครูและบุคลากร

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
			ในสถานศึกษาร่วมกัน กำหนดคุณสมบัติและ คุณลักษณะของผู้นำที่พึง ประสงค์ เช่น กำหนด พฤติกรรมของผู้นำ (Leader Profile) ประกอบด้วย ศักยภาพ ความสามารถ และ ประสบการณ์ที่จำเป็นใน การเป็นผู้นำ ที่คาดว่าจะ ช่วยสนับสนุนการ ปฏิบัติงานและการวิจัยใน ชั้นเรียน - ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาร่วมกันจัดทำ แผนการพัฒนาผู้นำของ องค์กร (Leadership Development Plan) เพื่อ การพัฒนาชุมชนแห่งการ เรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัย ในชั้นเรียน
ความรับผิดชอบ		- ผู้บริหารและครู ควรมีการกำหนด และทำข้อตกลงหรือ บรรทัดฐานในการ ทำงานร่วมกัน การ พัฒนาการจัดการ	

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
		เรียนการสอน และ การทำวิจัยในชั้น เรียน	
การนำองค์การ		- ผู้บริหาร สถานศึกษามีการ กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เพื่อ กำหนดทิศทาง องค์กรที่ชัดเจน รวมถึงการกำหนด กลยุทธ์ของ สถานศึกษา	
วัฒนธรรมองค์กร	- ผู้บริหาร สถานศึกษาและ บุคลากรใน สถานศึกษาร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย ในการพัฒนา สถานศึกษาให้เป็น ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการ วิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ	- สถานศึกษามี การวางแผนการ สร้างวัฒนธรรม องค์กรเพื่อเป็นแบบ แผนการประพฤติ ปฏิบัติ ค่านิยม และ ความเชื่อที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานและ การวิจัยในชั้นเรียน ของครูใน สถานศึกษา	วัฒนธรรมองค์กร - ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาร่วมกัน ศึกษาบริบทของ สถานศึกษา ทำความเข้าใจ เป้าหมายในการพัฒนาแผน วัฒนธรรมองค์กรของ สถานศึกษาให้เป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อ การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ - สถานศึกษากำหนด วัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวัง จะเอื้อต่อการสนับสนุนการ

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
			การพัฒนาสถานศึกษาให้ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน	- สถานศึกษามี การสร้าง แผนพัฒนา วัฒนธรรม องค์กร โดยเฉพาะ มุ่งเน้นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน		
เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา	- สถานศึกษามี การวางแผนการ ปฏิบัติการ เกี่ยวกับ เทคโนโลยี สารสนเทศกับงาน ด้าน การ ศึกษา ให้ มี ความทันสมัย และ ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงใน อนาคต	ไม่มี	เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา - สถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศกับงานด้านการศึกษาให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง - สถานศึกษามีแผนการจัดซื้อจัดจ้างสิ่งอำนวยความสะดวก และ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่เอื้อต่อการ

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
			ทำางานร่วมกันที่มี ประสิทธิภาพ เป็นไปตาม มาตรฐานของผลิตภัณฑ์ หรืออุปกรณ์เครือข่ายมีการ ทดสอบก่อนนำมาใช้งาน จริง - สถานศึกษามีแนวทาง/ มาตรการป้องกันความ เสียหาย เช่น แผนแก้ไข ปัญหาจากสถานการณ์ไม่ แน่นอนและภัยพิบัติที่ อาจจะเกิดกับระบบ ฐานข้อมูลและสารสนเทศ (IT Contingency Plan) - สถานศึกษามีการกำหนด นโยบายความมั่นคง ปลอดภัยสำหรับเทคโนโลยี สารสนเทศ ประกอบด้วย มาตรฐานในการดำเนินงาน เพื่อป้องกัน กำหนดอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องไว้ อย่างชัดเจน และ กฎระเบียบต่าง ๆ - สถานศึกษามีการกำหนด สิทธิผู้ใช้งาน (Access rights) และสามารถแสดง

แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนจำแนกตามขั้นตอน	ผลแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเชิงคุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน โดยนักวิจัย
			Access rights ที่ถูกต้อง และทันสมัย โดยกำหนดชื่อผู้ใช้แต่ละคน (User name) และรหัสผ่าน (password) ที่แตกต่าง และระบบการตรวจสอบ โดยบันทึกว่าผู้ใช้เป็นใคร ทำอะไร จากที่ไหน (event logging) - สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่จัดเก็บในระบบฐานข้อมูล
	- สถานศึกษามี สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน		
การวางแผนเชิงกลยุทธ์	- สถานศึกษามีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน ที่ชัดเจนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่	- สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน	การวางแผนเชิงกลยุทธ์ - สถานศึกษามีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในการพัฒนาชุมชน

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
	อาจจะเกิดขึ้นใน อนาคต		แห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อ การวิจัยในชั้นเรียน โดย มุ่งเน้นที่จะผลักดันให้บรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา - สถานศึกษามีการกำหนด มาตรฐาน ตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงานทั้งระดับกลุ่ม สาระ และถ่ายทอดลงสู่ ระดับบุคคลในการการ ปฏิบัติงาน และการทำวิจัย ในชั้นเรียน - สถานศึกษามีการวางแผน พัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาให้สอดคล้อง กับแผนการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาสำหรับการ พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน - สถานศึกษามีการวางแผน และการบริหารงบประมาณ ทั้งงบประมาณแผ่นดิน และ เงินนอกงบประมาณในการ ปฏิบัติงาน และวิจัยในชั้น เรียนให้เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ ที่ต้องการ

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
			- สถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในเพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะอาจจะเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน - สถานศึกษามีการกำหนดการศึกษา รายบุคคล (IS : Individual Study) ของนักเรียน เป็นรายวิชาหนึ่งที่เป็นการวางแผนและดำเนินการร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียนในการค้นคว้าศึกษา วิจัยในชั้นเรียน
	- สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานทั้งระดับกลุ่มสาระ และถ่ายทอดลงสู่ระดับบุคคลในการการปฏิบัติงาน และ	- สถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐาน และ ตัวชี้วัดผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
	การทำวิจัยในชั้น เรียน		
	- สถานศึกษามีการ วางแผน และ งบประมาณในการ ปฏิบัติงาน และ วิจัยในชั้นเรียน เชื่อม โย ง กับ ผลลัพธ์ที่ต้องการ	- สถานศึกษาควร กำหนดแผนการ บริหารงบประมาณ ทั้งเงินงบประมาณ แผ่นดิน และเงิน นอกงบประมาณ	
		- สถานศึกษาควรมี การศึกษารายบุคคล (IS : Individual Study) ของนักเรียน เป็นรายวิชาหนึ่ง เป็นการวางแผน และดำเนินการ ร่วมกันระหว่างครู กับนักเรียนในการ ค้นคว้า ศึกษา วิจัย	

2. การลงมือปฏิบัติ

ประสบการณ์ในการ ทำงาน	ไม่มี	ไม่มี	ประสบการณ์ในการ ทำงาน - ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาควรมีการ นำเสนอประเด็นปัญหาที่ คล้าย ๆ กัน มาแก้ไขและ

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
			ปรับปรุงร่วมกันเพื่อ ช่วยเหลือในการหาโจทย์ การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ ศึกษาค้นคว้าหาแนว ทางการแก้ปัญหา และทำ แผนพัฒนาผู้เรียน - ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ในสถานศึกษามีการซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะจนทำ ให้ครูแต่ละคนมีความ ชัดเจนในกรอบความคิด (Conceptual Framework) ที่จะทำวิจัยในชั้นเรียนของ ตนเองได้ - ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาควรมีนำ แผนพัฒนาผู้เรียน หรือ การศึกษาอิสระ (IS) ของ นักเรียนนำมาใช้เป็น แนวทางในการทำวิจัยใน ชั้นเรียนและการจัดการ เรียนการสอน โดยมีการ ประชุม ร่วมกับการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง กัน

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
			ครูควรมีการจัดการเรียน การสอน ควบคู่กับการวิจัย ในชั้นเรียนโดยการประชุม เพื่อถ่ายทอดความรู้ด้วย การบรรยายและยกตัวอย่าง ประกอบ มีขั้นตอนดังนี้ 1) การเก็บรวบรวม ข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การบันทึก หลังสอน การบันทึกสิ่งที่ เรียนของนักเรียน การ ทดสอบ และการประเมินผล งาน 2) การวิเคราะห์ ข้อมูล เป็นขั้นตอนหลังจาก ที่ได้รวบรวมข้อมูลด้วย วิธีการต่าง ๆ โดยนำ บันทึกหลังสอนมาวิเคราะห์ เนื้อหาเพื่อการถอดรหัส และนำสิ่งที่เรียนรู้ที่ได้จาก การถอดรหัสมาสังเคราะห์ และเขียนเป็นแผนผัง ความคิด - ครูควรมีการรายงาน และ นำเสนอผลการทำงานต่อ เพื่อนครู และผู้บริหารใน สถานศึกษาในสิ่งที่กระทำ

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
			เช่น การพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนในรายวิชา การทำวิจัยในชั้นเรียน - สถานศึกษาควรมีการจัด กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้บริหาร ครูและ บุคลากรในสถานศึกษา และมีการเปิดให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการทำงาน และ การทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งที่ เป็นทางการและไม่เป็น ทางการตั้งแต่ในระดับกลุ่ม สาระ จนถึง ระดับ สถานศึกษา
ความรับผิดชอบ		- ครูควรมีการ รายงาน และ นำเสนอผลการ ทำงานต่อเพื่อนครู และผู้บริหารใน สถานศึกษาในสิ่งที่ กระทำ เช่น การ พัฒนาการจัดการ เรียนการสอนใน รายวิชา - ครูควรมีการ นำเสนอประเด็น ปัญหาที่คล้าย ๆ	

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
		กัน มาแก้ไขและ ปรับปรุงร่วมกัน	
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน		- สถานศึกษาควรมี การจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเปิดรับ คำปรึกษาทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็น ทางการ - สถานศึกษาควรมี เวทีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาการ ตั้งแต่ในระดับกลุ่ม สาระ จนถึงระดับ สถานศึกษา	
ด้านการทำงานร่วมกัน เป็นทีม	- ครู และบุคลากร ในสถานศึกษา ได้รับโอกาสใน การศึกษา ค้นคว้า หรือทำวิจัยในชั้น เรียนเพื่อสร้างองค์ ความรู้และแนว ทางการจัดการ เรียนการสอนที่ เหมาะสมกับ ผู้เรียนร่วมกัน	- ครูและบุคลากรใน สถานศึกษาควรมี การทำงานร่วมกัน แบบบูรณาการใน การปรับปรุงการ จัดการเรียนการ สอน การพัฒนา นวัตกรรมทาง การศึกษา และการ ทำวิจัยในชั้นเรียน	ด้านการทำงานร่วมกัน เป็นทีม - ครู และบุคลากรใน สถานศึกษาได้รับโอกาสใน การพัฒนาการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมโดย การศึกษา ค้นคว้า หรือทำ วิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้าง องค์ความรู้และแนวทางการ จัดการเรียนการสอนที่ เหมาะสมกับผู้เรียนร่วมกัน

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
			- ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน - ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และการทำวิจัยในชั้นเรียน - ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนมีการส่งเสริมซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตร - สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาร่วมกันเกิดเป็นเครือข่าย

แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยใน ชั้นเรียนจำแนกตาม ขั้นตอน	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการวิจัยในชั้น เรียน การวิจัยเชิง คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้น เรียน โดยนักวิจัย
	- ครูและบุคลากร ในสถานศึกษา ได้รับการสนับสนุน ให้ มี ก าร จ ัด กิจกรรมการเรียน การสอน และการ ทำวิจัยในชั้นเรียน อย่างสร้างสรรค์ ร่วมกัน		
	- ครูและบุคลากร ในสถานศึกษามี การปฏิบัติงานและ การทำวิจัยในชั้น เรียนมีการส่งเสริม ซึ่งกันและกันแบบ กัลยาณมิตร		
	- สถานศึกษาเปิด โอกาสให้ชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมใน การจัดการเรียน การสอน การทำ วิจัยในชั้นเรียนของ สถานศึกษา		

หมายเหตุ สามารถขยายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อ
การวิจัยในชั้นเรียน

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อ
การวิจัยในชั้นเรียน

กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบาย

1. ดร.ขวัญชีวา วรรณพินทุ

ตำแหน่ง: นักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ

กลุ่ม/ฝ่าย: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาขั้นพื้นฐาน

หน่วยงาน: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. นางสาวอรรณณ โอวารินทร์

ตำแหน่ง: นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

กลุ่ม/ฝ่าย: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หน่วยงาน: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ดร.เปรมฤทัย เลิศบำรุงชัย

ตำแหน่ง: นักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ

กลุ่ม/ฝ่าย: สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

หน่วยงาน: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ดร.จุฬาลักษณ์ ทรัพย์สุทธิ

ตำแหน่ง: นักวิชาการศึกษาคำนาฏการ

กลุ่ม/ฝ่าย: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงาน: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ดร.พิทักษ์ โสตถยาคม

ตำแหน่ง: นักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ

กลุ่ม/ฝ่าย: สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา

หน่วยงาน: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติ

1. นายอนันต์ พันนึก

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. นางสาวดารณ หนองกี่

ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำพูน

3. นางสาวนฤมล แก้วสุพล

ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

4. นางสาวจินตนา ศรีสารคาม

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

5. นางจารุวัลย์ สุทธิสนนธ์

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
โรงเรียนเลยพิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

6. นางรพีพร คำบุญมา

ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเบญจมราชาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

7. นายพิชัย เหลืองอรุณ

ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการ
โรงเรียนศรีอยุธยาในพระอุปถัมภ์

กลุ่มที่ 3 อาจารย์มหาวิทยาลัย

1. ดร.ศนิกันต์ ศรีมณี

ตำแหน่ง อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยสยาม

2. ดร.ภัทรกร ปยุสุวรรณ

ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. ดร.กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา

ตำแหน่ง อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี





ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ศิวกร รัตติโชติ
วันเดือนปีเกิด	8 พฤศจิกายน 2527
สถานที่เกิด	สงขลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	190/173 ถ.พหลโยธิน แขวงจันทระเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
e-mail	saru_dean@hotmail.com
ID line	saru_dean
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล สถาบันเกษตรราธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สถาบันเกษตรราธิการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	อาคาร หลังอนุสาวรีย์สามบูรพาจารย์ เกษตรกลาง บางเขน ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) เกียรตินิยมอันดับ 2 สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2554	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขารัฐศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2555	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาบริหารการศึกษา จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2561	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ