

ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู
ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

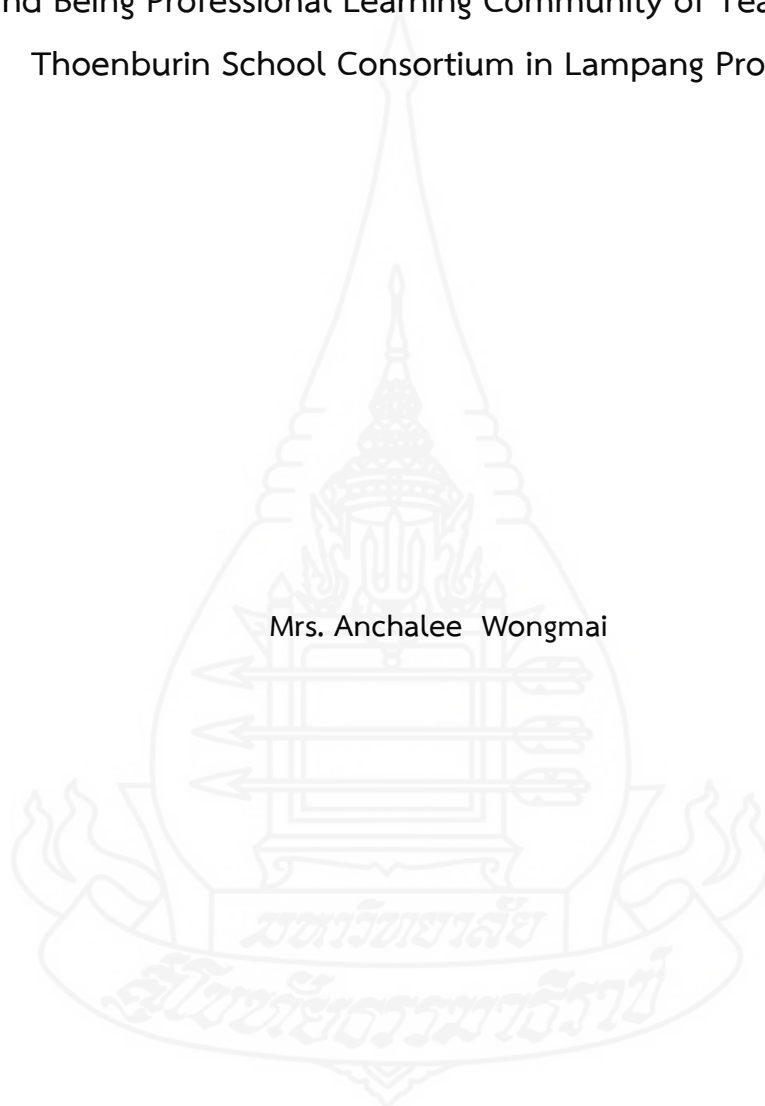
นางอัญชลี วงศ์ใหม่

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

The Relationship between Self-Directed Learning Readiness
and Being Professional Learning Community of Teachers in
Thoenburin School Consortium in Lampang Province

Mrs. Anchalee Wongmai



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของข้าราชการครู
ในสภวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

ชื่อและนามสกุล นางอัญชลี วงศ์ใหม่

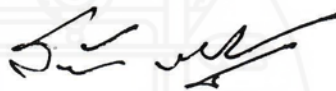
แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สฤณีพงษ์ ลิ้มปิยะเชิฐียร

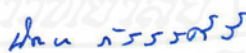
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



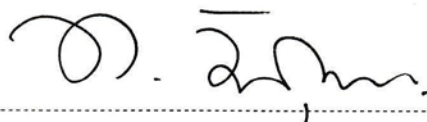
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฤณีพงษ์ ลิ้มปิยะเชิฐียร)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ)



(รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู
ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

ผู้ศึกษา นางอัญชลี วงศ์ใหม่ **รหัสนักศึกษา** 2572300313 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. สฤณีพงษ์ ลิ้มปิยะเจียร
ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของข้าราชการครู (2) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู (3) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู จำแนกตามวิทยฐานะ และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำนวน 181 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยแยกวิทยฐานะของข้าราชการครู คือข้าราชการครูที่ไม่มีวิทยฐานะ 43 คน ข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการ 57 คน และข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 81 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีเจาะจง สำหรับครูผู้สอนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามวิทยฐานะ เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปางส่วนใหญ่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ และด้านการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ (3) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะไม่แตกต่างกัน และ (4) ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์

Independent Study title: The Relationship between Self-Directed Learning Readiness and Being Professional Learning Community of Teachers in Thoenburin School Consortium in Lampang Province

Author: Mrs. Anchalee Wongmai; **ID:** 2572300313;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Saritpong Limpisathian, Associate Professor;

Academic year: 2018

Abstract

The objectives of this research were to study (1) self-directed learning readiness of teachers, (2) being professional learning community of teachers, (3) being professional learning community of teachers as classified by academic status, and (4) the relationship between self-directed learning readiness and being professional learning community of teachers in Thoenburin School Consortium in Lampang province.

The research sample consisted of 181 school personnel (school administrators and teachers) of Thoenburin School Consortium in Lampang province, classified into 43 school personnel at the practitioner level, 57 school personnel at the professional level, and 81 school personnel at the senior professional level. School personnel who were administrators were purposively selected, while school personnel who were teachers were obtained by stratified random sampling based on their professional status. The employed research instrument was a questionnaire on self-directed learning readiness and being professional learning community of teacher, with reliability coefficient of 0.98. Statistics used in data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and Pearson's correlation.

The research results showed that (1) the overall self-directed learning readiness of the majority of teachers in Thoenburin School Consortium in Lampang province was at the high level; (2) all four aspects of being professional learning community of teachers in Thoenburin School Consortium in Lampang province was at the high level and could be ranked based on their rating means from top to bottom as follows: the aspect of shared vision, the aspect of process of exchanging knowledge and reflection of work performance outcomes, the aspect of creating learning teams and cooperation networks, and the aspect of using learning resources, information technology and creating the environment conducive to learning, respectively; (3) teachers in Thoenburin School Consortium in Lampang province with different professional statuses did not significantly differ in their levels of being professional learning community; and (4) self-directed learning readiness of teachers in Thoenburin School Consortium in Lampang province correlated positively with all aspects of being professional learning community, which were at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Self-directed learning readiness, Professional learning community, Thoenburin School Consortium

กิตติกรรมประกาศ

การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.สฤณีพงษ์ ลิ้มปิยะฐียร สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ในการทำการศึกษาค้นคว้า
อิสระครั้งนี้เป็นอย่างดีจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภััสศิริ
คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ เติมเต็มความสมบูรณ์ของงานวิจัย
ให้สมบูรณ์ขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน และข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์
จังหวัดลำปาง ที่เอื้ออำนวยความสะดวกและกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสละ
เวลาตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ถ่ายทอดแนวคิดความรู้ ทักษะและประสบการณ์อันมีค่ายิ่ง ครอบคลุม
ที่คอยห่วงใย ให้กำลังใจ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้ให้
การสนับสนุน ช่วยเหลือ จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อัญชลี วงศ์ใหม่

พฤษภาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่จะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง	10
แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	20
ข้อมูลทั่วไปของสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง	67
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะ.....	73
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองกับ การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง	74
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุปการวิจัย	78
อภิปรายผล	81
ข้อเสนอแนะ	84
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	92
ก หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	93
ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	98
ค แบบสอบถามเพื่อใช้วิจัย	100
ง ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา	109
จ ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือ	120
ประวัติผู้ศึกษา	126

สารบัญตาราง

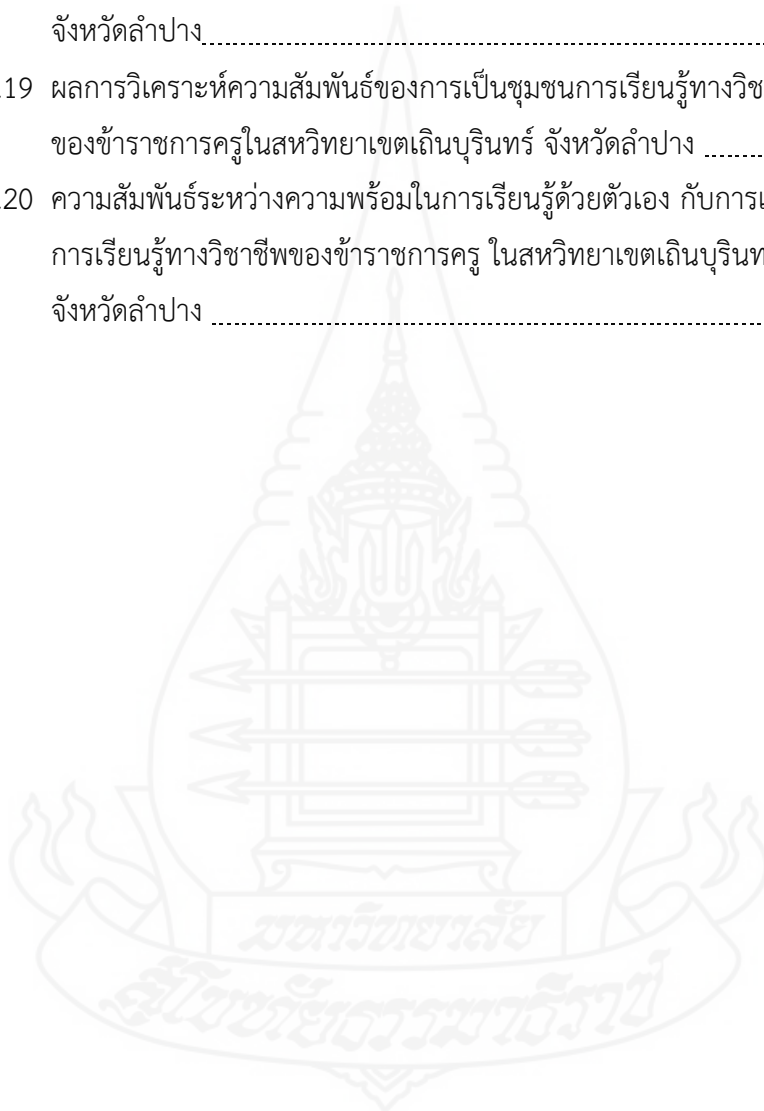
	หน้า
ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	28
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	29
ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	36
ตารางที่ 2.4 ข้อมูลข้าราชการครูสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ปีพ.ศ.2560	45
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิทยฐานะของครู	51
ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	57
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู โดยภาพรวม	58
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ	59
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านการมีมีโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ	60
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ	61
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง จำแนกเป็นรายชื่อ	62
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านความรักในการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ	63
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายชื่อ	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านการมองอนาคตในแง่ดี จำแนกเป็นรายข้อ.....	65
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษาและการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา จำแนกเป็นรายข้อ.....	66
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง โดยภาพรวม.....	67
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกเป็นรายข้อ.....	68
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านการสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ จำแนกเป็นรายข้อ.....	69
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	70
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ.....	72
ตารางที่ 4.16 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จำแนกตามวิทยฐานะของครู โดยภาพรวมและรายด้าน.....	73
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จำแนกตามวิทยฐานะของครู โดยภาพรวม.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง กับการเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง.....	75
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง	76
ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง กับการเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง	77



ฉ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 วงจรการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	40



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องด้วยการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีความรู้มากมายที่มีการเปลี่ยนแปลง ง่ายโยน และเชื่อมโยงทั่วถึงกันอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ทำให้เกิดการพัฒนา ทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างชัดเจน จึงมีผลต่อ วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ผู้เรียนจำเป็นต้องมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นั้นจะต้องมีรูปแบบและวิธีการที่เปลี่ยนแปลง ไปจากเดิม การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน จึงเป็นในรูปแบบผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยการลงมือทำ (Learning by Doing) โดยเป็นการเรียนที่เน้นความร่วมมือ (Collaboration Skills) และเรียนกันเป็นทีม (Team Learning) มากกว่าจะเรียนเพื่อผลสัมฤทธิ์เฉพาะตนเอง ตลอดจนเรียนรู้ จากการทำและการคิดของตนเอง ครูอาจารย์มีหน้าที่อำนวยให้เกิดการเรียนรู้ โดยการออกแบบ บทเรียน สร้างแรงบันดาลใจ มากกว่าการสอน (Teach Less, Learn More) นอกจากนี้ต้องตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคล

สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 10 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันใน การรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บ ค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเอง ได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดให้ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสีย ค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา นอกจากนี้แล้วใน มาตรา 22 ยังระบุถึงหลักการจัดการศึกษาว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ต้อง จัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง แสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

นวัตกรรมหนึ่งที่ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ได้แก่ การทำงานร่วมกันในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community

หรือ PLC) เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน ต้องเปลี่ยนจากการทำงานคนเดียวเป็นการทำงานเป็นทีม โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่องเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์เป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน (วิจารณ์ พาณิช, 2554) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นการรวมตัวกันทำงานไปพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ไป โดยรวมตัวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากประสบการณ์ตรง ทำให้การทำหน้าที่ครูเพื่อศิษย์เป็นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกันก็ได้ ต่างโรงเรียนกันก็ได้ หรืออาจจะอยู่ห่างไกลกันก็ได้ โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่าน ICT โดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษา หรือ ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบ ที่มาจาก ข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอ เป็น 6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และ การพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) เพื่อดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสังคม

โดยการทำงานร่วมกันของครูในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) จะต้องปรับเจตคติและยอมรับว่าการสอนและการปฏิบัติงานของครู มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ยังควรตระหนักว่าการเรียนรู้ของครู คือการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องหมั่นแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน ในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ เนื่องด้วยโลกปัจจุบันนี้ความรู้ต่างๆ สามารถถูกถ่ายทอด และเรียนรู้ได้โดยการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลาง เช่น อินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์สื่อสารที่สามารถเชื่อมต่อสัญญาณจากอินเทอร์เน็ตได้ เทคโนโลยีเหล่านี้ทำให้สามารถ สืบค้นข้อมูล และติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้บรรลุผลการเรียนรู้ได้ หากต้องการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะดังกล่าว จำต้องเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning: SDL) คนที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาตนเองได้ นอกจากนี้การเรียนรู้ด้วยตนเองยังเป็นแนวคิดการเรียนรู้หนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นสามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นได้ในผู้ใหญ่ (ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ, 2541) และรุ่ง แก้วแดง (2543, น. 87-89) กล่าวว่า ระบบการเรียนการสอนในปัจจุบันเน้นและให้ความสำคัญกับรูปแบบการเรียนเฉพาะในระบบโรงเรียนหรือแม้กระทั่งการเรียนนอกระบบโรงเรียนเราก็ก็นับเรื่องการเข้าฟังครูบรรยายและเข้าห้องสอบในขณะที่การเรียนตามอัธยาศัยซึ่งเป็นการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองนั้นยังไม่ได้รับความสำคัญเท่าใดนัก ควรที่จะต้องทำความเข้าใจให้คนไทยทุกคนยอมรับว่าการศึกษาในอนาคตไม่ใช่การศึกษาในโรงเรียน ไม่ใช่การศึกษานอกโรงเรียน แต่คือการศึกษาด้วยตนเอง สอดคล้องกับ Candy (1991, pp. 133-135) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางสังคมและ

เทคโนโลยีกลายเป็นเรื่องธรรมดาแล้วในปัจจุบัน แต่สิ่งหนึ่งที่ยังคงอยู่ก็คือข้อจำกัดด้านการศึกษา ความไม่พอเพียงของระบบการศึกษาทำให้มนุษย์ไม่สามารถตามทันกับความเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ทั้งๆ ที่การเปลี่ยนแปลงทำให้มนุษย์มีความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น สิ่งหนึ่งที่จะช่วยได้คือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น สามารถวัดได้จากการสอบถามความคิดเห็นหรือทัศนคติ โดยการใช้แบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดของ Goglielmino (อ้างถึงในวิภาดา วัฒนนามกุล, 2547) เพื่อให้ครูเกิดความตระหนักและหาแนวทางพัฒนาตนเองต่อไป

การจัดตั้งสหวิทยาเขต มีเป้าหมายเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารและใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียนให้ใกล้เคียงกันโดยกระจายโรงเรียนที่มีความพร้อมสูง ในการช่วยเหลือดูแลและร่วมพัฒนาโรงเรียนอื่นในกลุ่มประกาศจัดตั้งตามอำนาจของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีจำนวนโรงเรียน 10 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1-6 ในอำเภอเถิน อำเภอแม่พริก อำเภอสบปราบ อำเภอเสริมงาม อำเภอเกาะคาและอำเภอแม่ทะ มีทั้งโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีจำนวนข้าราชการครูรวมกัน 330 คน แต่ละโรงเรียนมีบริบทที่แตกต่างกัน มีข้าราชการครูที่มีวิทยุวุฒิ คุณวุฒิและวิทยฐานะค่อนข้างหลากหลาย มีวัฒนธรรมในการทำงาน และรูปแบบการทำงานที่มีจุดเด่น จุดด้อย จุดที่ควรพัฒนาต่างๆ ให้นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดของ Goglielmino (อ้างถึงในวิภาดา วัฒนนามกุล, 2547) และการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จากนักการศึกษาหลายท่าน โดยมุ่งหวังเพื่อให้เกิดความตระหนัก และเตรียมพร้อมในการพัฒนาครู มุ่งสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในอนาคต

หากผู้บริหาร และคณะครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ ทราบถึงระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองและการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จำแนกตามวิทยฐานะ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน สหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์แล้ว ย่อมหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความพร้อมในการเรียนรู้ ด้วยตนเองนำไปสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาครูที่มีคุณภาพให้สามารถสร้างผู้เรียนที่มีศักยภาพทัดเทียมกับสากล และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขต
เถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

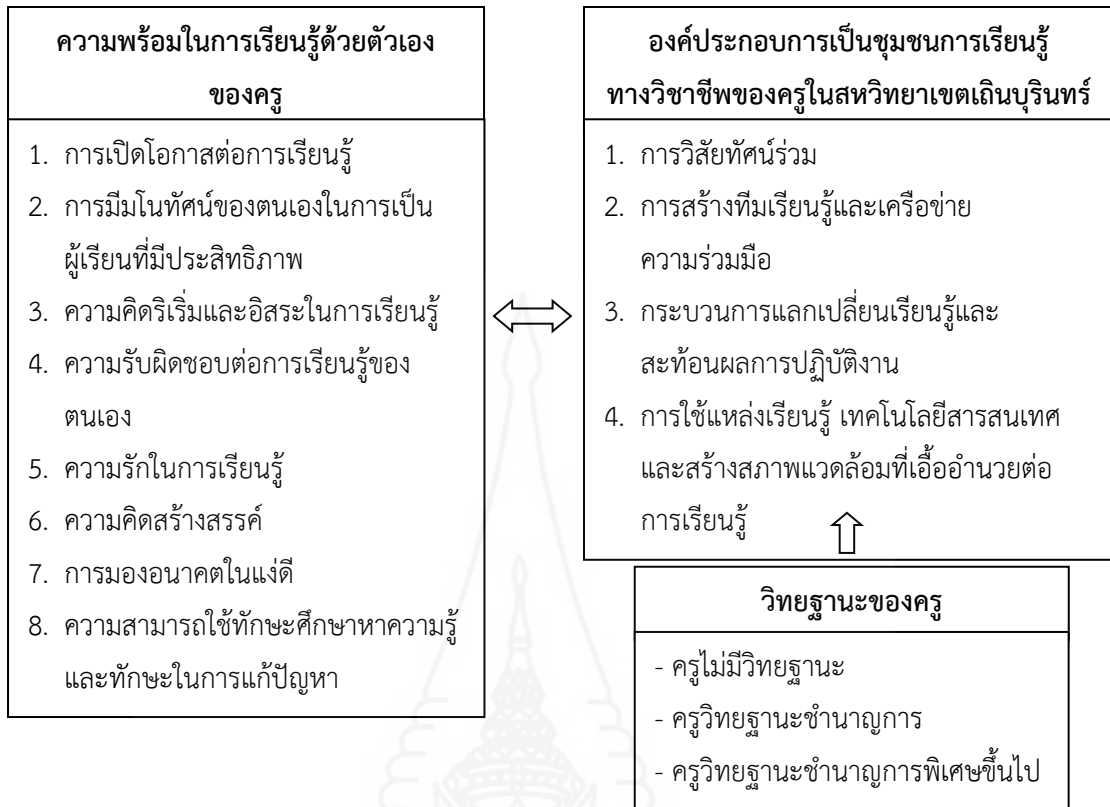
2.2 เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขต
เถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

2.3 เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขต
เถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะ

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการเป็น
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดของ
Goglielmino (อ้างถึงในวิภาดา วัฒนนามกุล, 2547) และการวิเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดที่
เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดย McMillan and Chavis (1986), สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554), สุภาพ
ยีนคำพะเนาว์ (2555), วิจารย์ พานิช (2556), ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556), วรลักษณ์ ชูกำเนิด
(2556), จุลี ศรีชะโคตร (2557) และ เกศทิพย์ ศุภวานิช (2560) จึงได้กรอบแนวคิดในการวิจัย
ตามที่ปรากฏในภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความแตกต่างกันตามวิทยฐานะ

4.2 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ดำเนินการศึกษากับผู้บริหารและครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จำนวน 330 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง โดยการศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดของ Goglielmino (อ้างถึงใน วิภาดา วัฒนนามกุล, 2547) และการวิเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดย McMillan and Chavis (1986), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554), สุภาพ ยืนคำพะเนาว์ (2555), วิจารณ์ พานิช (2555), ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556), วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557), จุลี ศรีชะโคตร (2557) และ เกศทิพย์ ศุภวานิช (2560)

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

5.3.1 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองตามกรอบแนวคิดของ Goglielmino

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

- 1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้
- 2) การมีมโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ
- 3) การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้
- 4) การยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของตนเอง
- 5) ความรักในการเรียน
- 6) ความคิดสร้างสรรค์
- 7) การมองอนาคตในแง่ดี
- 8) ความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษา การเรียนรู้ในการแก้ปัญหา

5.3.2 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์

จังหวัดลำปาง โดยการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพของครู ของ McMillan and Chavis (1986), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554), สุภาพ ยืนคำพะเนาว์ (2555), วิจารณ์ พานิช (2556), ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556), วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2556), จุลี ศรีชะโคตร (2557) และ เกศทิพย์ ศุภวานิช (2560) มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 2) การสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ
- 3) กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
- 4) การใช้แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างสภาพแวดล้อมที่

เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง คุณลักษณะของครูที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง วัตจากความคิดเห็นหรือทัศนคติ โดยใช้แบบวัดระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองตามกรอบแนวคิดของกุกลิเอลมีโน (Goglielmino, 1977, อ้างถึงในวิภาดา วัฒนนามกุล, 2547) มีองค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่

6.1.1 การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ หมายถึง ความสนใจในการเรียน ความพอใจในความริเริ่มของตน ความรักการเรียนและความคาดหวังว่าจะเรียนอย่างต่อเนื่อง ความสนใจหาแหล่งความรู้

6.1.2 การมีมโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ความมั่นใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการจัดแบ่งเวลาให้การเรียน การมีวินัย การมีความรู้เกี่ยวกับความต้องการการเรียน และแหล่งทรัพยากรทางความรู้และการมีทัศนคติต่อตนเองว่าเป็นผู้เรียนที่กระตือรือร้นในการเรียนรู้

6.1.3 ความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ หมายถึง การแสวงหาคำตอบจากคำถามต่างๆ มีส่วนร่วมในการกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ มีความมั่นใจในความสามารถที่จะทำงานด้วยตนเองได้ดี มีความสามารถในการพัฒนาแผนการทำงานของตนเอง และมีความริเริ่มในการเริ่มทำโครงการใหม่ๆ

6.1.4 ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง หมายถึง การมีทัศนคติต่อตนเองในด้านสติปัญญา อยู่ในระดับปานกลางหรือสูงกว่า ความเต็มใจเรียนในสิ่งที่ ยากหากเป็นเรื่องที่ตนสนใจ มีความรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองและมีความสามารถในการตัดสินใจก้าวหน้าในการเรียนรู้

6.1.5 ความรักในการเรียนรู้ หมายถึง มีความชื่นชมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน และสนุกกับการสืบสอบค้นคว้า

6.1.6 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การมีความกล้าเสี่ยงกล้าลอง มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา และความสามารถคิดวิธีการเรียนในเรื่องหนึ่งๆ ได้หลายวิธี

6.1.7 การมองอนาคตในแง่ดี หมายถึง การมองตนเองว่าเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ชอบคิดถึงอนาคต เห็นปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทาย และไม่ใช้เครื่องหมายที่จะทำให้หยุดทำ

6.1.8 ความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษา การเรียนรู้ในการแก้ปัญหา หมายถึง การมีความสามารถในการใช้ทักษะการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา คิดว่าการแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย

6.2 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ประเมินโดยการใช้

แบบสอบถามความคิดเห็นจากข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ด้วยแบบสอบถามที่สร้างจากการนำผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดย McMillan and Chavis (1986), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554), สุภาพ ยืนคำพะเนา (2555), วิจารย์ พานิช (2556), ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556), วรลักษณ์ ชูกำเนต (2556), จุลลีย์ ศรีชะโคตร (2557) และเกศทิพย์ ศุภวานิช (2560) มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

6.2.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียน เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกันคือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและงาน มีแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมมุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

6.2.2 การสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันของผู้บริหาร/ครู ตามภาระงานที่รับผิดชอบของตนเองและส่วนรวม เน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย เติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน และประสานความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายให้บรรลุตามเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้

6.2.3 กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนในการแลกเปลี่ยนข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงานเพื่อเรียนรู้ ทบทวน และสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน โดยมีการพูดคุยสนทนากันระหว่างผู้บริหาร/ครู เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อสะท้อนผลการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

6.2.4 การใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนเกี่ยวกับการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยการแสวงหาและการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศของครู เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพตนเองและผู้เรียน

6.3 ข้าราชการครู หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ ปีการศึกษา 2560

6.4 วิทยฐานะของครู หมายถึง ครูที่ผ่านการประเมินด้านต่างๆ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

6.4.1 ครูไม่มีวิทยฐานะ หมายถึง ครูผู้ช่วยและครูอันดับคศ.1ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2560

6.4.2 ครูวิทยฐานะชำนาญการ หมายถึง ครูที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ได้รับวิทยฐานะครูชำนาญการ (ครูอันดับคศ.2) และปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2560

6.4.3 ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป หมายถึง ครูที่ผ่านการประเมินตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ได้รับวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (ครูอันดับคศ.3) และครูเชี่ยวชาญ (ครูอันดับคศ.4) และปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2560

6.5 สหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ หมายถึง กลุ่มโรงเรียนประกอบด้วย 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเถินวิทยา โรงเรียนแม่พริกวิทยา โรงเรียนเวียงมอกวิทยา โรงเรียนสบปราบพิทยาคม โรงเรียนเสริมงามวิทยาคม โรงเรียนเกาะคาวิทยาคม โรงเรียนไหลหินวิทยา โรงเรียนแม่ทะวิทยา โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา และโรงเรียนแม่ทะประชาสามัคคี ที่รวมกลุ่มกันเพื่อช่วยเหลือและร่วมมือกันพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน

7. ประโยชน์ที่จะได้รับ

ผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะช่วยให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อม ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขต เถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง โดยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

- 7.1 ช่วยให้คุณครูและผู้บริหาร ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และเตรียมความพร้อม ในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดกระบวนการเรียนรู้ต่อไป
- 7.2 เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทราบถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ตามองค์ประกอบด้านต่างๆแล้วนำไปปรับปรุง และพัฒนาบทบาทหน้าที่ในการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม
- 7.3 เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทราบถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน จำแนกตามวิทยฐานะแล้วนำไปปรับปรุงและ พัฒนาบทบาทหน้าที่ในการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูวิทยฐานะต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
- 7.4 เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้ทราบถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ครู เพื่อหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขตเถิน บุรีรินทร์ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 1.1 ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 1.2 ลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 1.3 ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 1.4 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 1.5 การวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
 - 2.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
 - 2.2 ความสำคัญของของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
 - 2.3 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
 - 2.4 คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
 - 2.5 แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน
 - 2.6 การพัฒนาครูโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ข้อมูลทั่วไปของสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.1 ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) มีคำแปลใช้เรียกหลากหลาย อาทิ การเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง การเรียนรู้โดยการนำตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองและมีนักการศึกษา ทั้งต่างประเทศและในประเทศได้ให้ความหมายของคำว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองไว้หลายท่าน โดยโนลล์ (Knowles, 1975, p. 18) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า เป็นกระบวนการที่บุคคล

ใช้ในการสร้างความต้องการในการเรียนรู้ การตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ การทำกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้ เช่น การค้นคว้าเอกสารและแหล่งความรู้ต่างๆ การพบปะบุคคล การกำหนดแผนการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นด้วยตนเองจะ โดยได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม ส่วนทัฟ (Tough, 1979, p. 114)เป็นผู้ที่ทำการศึกษารื่องนี้อย่างจริงจัง ได้กำหนดหน่วยใน การวัดปริมาณการเรียนรู้ด้วยตนเองออกเป็น โครงการเรียน (Learning project) โดยกำหนดค่าเปรียบเทียบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ใช้เวลารวมกันตั้งแต่ 7 ชั่วโมงขึ้นไป ถือว่าเป็นหนึ่งโครงการเรียน และเมื่อผู้เรียนได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว ผู้เรียนควรจะได้รับความรู้ เกิดทัศนคติ ได้รับทักษะ หรือสามารถที่จะก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้นั้นๆ ดังนั้น การเรียนรู้ด้วยตนเองจะเกิดได้จากการใช้บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาด้วยตนเอง เช่น การอ่านเอง คิดเอง ทดลองปฏิบัติหรือค้นคว้าด้วยตนเอง นอกจากนี้กริฟฟิน (Griffin, 1983, p. 153) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการพัฒนา เรียนรู้และประสบการณ์การเรียนเป็นเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยมีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเอง ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติการและประเมินผล การเรียน ทั้งในฐานะที่เป็นเอกัตบุคคลและสมาชิกของกลุ่มการเรียนที่ร่วมมือกัน มาตรฐานของการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เป็นเฉพาะบุคคล และการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และกุกลีเอลมีโน (Guglielmino, 2008, pp. 1-2) ให้นิยามของการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ใน 3 ประเด็นคือ การเรียนรู้ด้วยตนเองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบริบท (Context) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิ่งกระตุ้น (Activation) ให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะที่มีอยู่ทั่วไป (Universality)

ส่วนนักการศึกษาไทย ได้ศึกษาและให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้หลายท่าน อาทิ สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2543, น. 6) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง โดยการได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น เช่น เพื่อน ครู ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองในที่นี้มีขั้นตอนที่สำคัญคือ

1. การวิเคราะห์และการกำหนดความต้องการของตนเอง
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน
3. การหาแหล่งวิทยาการทั้งที่เป็นวัสดุและบุคคล
4. การเลือกวิธีการเรียนและกิจกรรมการเรียน
5. การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน

ปาลิตา สายรัตทอง (2551, น. 17) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการเชิงก่อ (Constructive Process) ที่ผู้เรียนกำหนดจุดหมายสำหรับการเรียนรู้และพยายามประเมินความก้าวหน้า กำกับและควบคุมปัญญา ควบคุมการจูงใจและควบคุมพฤติกรรมอย่างกระตือรือร้น โดยมีจุดหมายและลักษณะทางบริบทของสิ่งแวดล้อมเป็นตัวนำและเป็นตัวบังคับ ดังนั้นการเรียนรู้

ด้วยตนเอง จึงเป็นการเรียนรู้โดยใช้อภิปัญญา (Met Cognitively) มีการกระทำ (Behaviorally) และมีการจูงใจ (Motivationally) โดยผู้เรียนอย่างกระตือรือร้น ในกระบวนการทางอภิปัญญา ผู้เรียนตระหนักต่อจุดอ่อน จุดแข็ง กลยุทธ์ทางปัญญาและกลยุทธ์การควบคุมที่สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องกระทำ ผู้เรียนเลือกใช้กลยุทธ์เหล่านี้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในการวางแผน กำหนดจุดหมาย จัดลำดับ ประเมินความก้าวหน้าและประเมินผลด้วยตนเองในระหว่างกระบวนการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงหมายถึงกระบวนการศึกษาของบุคคลโดยเริ่มจากความต้องการการเรียนรู้จุดมุ่งหมาย มีการวางแผนการเรียนรู้ สามารถระบุแหล่งข้อมูล ระบุวิธีการค้นคว้า เรียนรู้ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างเหมาะสม มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เมื่อเรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว สามารถพัฒนาตนเองหรือกลุ่มการเรียนรู้ที่ร่วมมือกันให้ก้าวหน้าขึ้นโดยเป็นผลจากการเรียนรู้

1.2 ลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเองมีด้วยกันหลายแบบ ดังที่ Griffin (อ้างถึงใน สมคิด อิศระวัฒน์, 2541, น. 10-11) ได้จำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้คือ

1. กลุ่มที่เชื่อแนวความคิดของ Knowles (The Knowles Group Learning Stream) Knowles เสนอแนะรูปแบบของ “learning contract” ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำให้ผู้เรียน เรียนรู้ด้วยตนเอง
 2. กลุ่มที่เชื่อแนวความคิดของ Tough (The Tough Adult Learning Projects Stream) รูปแบบที่สำคัญของกลุ่มนี้คือ “learning project” ที่เป็นตัวชี้ว่าบุคคลนั้นมีส่วนในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด
 3. กลุ่มที่เชื่อเรื่องบทเรียนสำเร็จรูป (Individualized Program Instruction) ตามแนวความคิดของ Skinner ซึ่ง Griffin วิเคราะห์ว่า วิธีการนี้เป็นวิธีการที่เรียนด้วยตนเอง (self-directed approach) แต่มิใช่การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) ลักษณะที่น่าจะเป็นคือ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการกำกับของครู (teacher-directed learning) มากกว่า
 4. กลุ่มที่จัดในรูปแบบที่ไม่ได้จัดแบบสถานศึกษา (Non-traditional Institutional Arrangements) สิ่งที่ได้คือ ประกาศนียบัตรสำหรับบุคคลภายนอก หน่วยกิตสำหรับประสบการณ์ชีวิต ฯลฯ หรืออีกนัยหนึ่ง กลุ่มคนที่มาเรียนในรูปแบบนี้มีความคาดหวังในความรู้ สมัครมาเรียนตามความสนใจ
 5. กลุ่มที่เรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในชีวิตมนุษย์
- จากแนวความเชื่อ สมมติฐานและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน จึงทำให้การตีความหมายของลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองที่แตกต่างกันออกไป และยึดถือในรูปแบบที่ต่างกันโดยส่วนใหญ่มี

ความเชื่อว่า การที่บุคคลมีพฤติกรรมการเรียนแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) แล้วจะนำไปเป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ตลอดชีวิต (lifelong learner)

จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักการศึกษาหลายท่านสรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถพิจารณาได้ใน 2 ลักษณะใหญ่ๆ ได้แก่ ลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้เรียน ซึ่งประกอบขึ้นด้วยเจตคติ ค่านิยม และความสามารถของผู้เรียนในการรับผิดชอบ และการควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง กับลักษณะที่เป็นสภาพการจัดการเรียนการสอนที่มีศูนย์กลางอยู่ที่ความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน การมีแหล่งวิทยาการต่างๆ การลงมือปฏิบัติ ซึ่งผู้เรียนต้องอาศัยกระบวนการของความรู้ความเข้าใจ และกระบวนการคิดวิเคราะห์ การวางแผนแล้วดำเนินการตามแผน และการประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Candy (1991, pp. 133-135) ที่กล่าวว่าผู้ที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจะมีคุณลักษณะมีความคิดริเริ่ม สามารถเลือกแหล่งที่เหมาะสมในการเรียนรู้ รู้จักพัฒนาเกณฑ์ประเมินการเรียนรู้ของตนเอง ถ้ามหาผลของการมีกฎระเบียบ และข้อสมมติฐานที่ยอมรับได้โดยปริยาย ปฏิเสธที่จะเห็นด้วยหรือปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ ถ้าเห็นว่าเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ ตระหนักในทางเลือก ทั้งโดยยุทธศาสตร์ทางการศึกษาและการแปลความหมาย และทางเลือกที่สอดคล้องกับแนวความคิดและวัตถุประสงค์ของตนเองอย่างมีเหตุผลทบทวนกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มองเป้าหมาย นโยบาย และแผนอย่างอิสระโดยไม่มีแรงกดดันจากผู้อื่น พัฒนาความเข้าใจในความเป็นไปต่างๆ จนสามารถอธิบายกับผู้อื่นได้ สร้างกรอบแนวคิดได้ชัดเจนอย่างอิสระ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแนวความคิดเมื่อมีเหตุผล สามารถแสวงหาความรู้ได้เองด้วยความกระตือรือร้นอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่พึ่งการเสริมแรงหรือรางวัลจากผู้อื่น ระบุค่านิยมส่วนตัวและความสนใจของตัวเองได้ เต็มใจและสามารถยอมรับแนวความคิดอื่นที่ถูกต้องและเผชิญกับการต่อต้าน อุปสรรครวมทั้งการวิจารณ์เป้าหมายของตนเองโดยปราศจากโทสะ สามารถประเมินข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเองในฐานะผู้เรียนได้ โดย Candy (1991, pp. 22-23) ได้เสนอมิติในการพิจารณาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองออกเป็น 2 มิติเช่นกัน คือ มิติที่เป็นเป้าหมาย เป็นคุณลักษณะของผู้เรียน ได้แก่ ความรับผิดชอบและการจัดการตนเอง กับมิติที่เป็นกระบวนการ เป็นกระบวนการของความรู้ความเข้าใจ และกระบวนการคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกับ Guglielmino (1977) ที่กล่าวถึงลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองว่าจะต้องอาศัยเงื่อนไขของการจัดสภาพการเรียน ซึ่งเกิดขึ้นได้ในสถานการณ์หลายอย่าง โดยอาจพิจารณาได้ใน 2 ลักษณะคือ ลักษณะที่เป็นการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ด้วยตนเองเกิดขึ้นได้ทั้งในชั้นเรียนที่มีครูเป็นผู้นำในการเรียน และผู้เรียนวางแผนกำหนดโครงการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับลักษณะที่เป็นบุคลิกลักษณะของผู้เรียน ซึ่งประกอบขึ้นด้วยเจตคติ ค่านิยมและความสามารถของผู้เรียน ซึ่งจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้สูงสุดเมื่อมีการจัดสภาพการเรียนที่ส่งเสริมกัน ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นบุคลิกลักษณะที่ซับซ้อนที่แต่ละบุคคลมีไม่เท่ากัน และสอดคล้องกับ Brockett and Hiemstra (1991, pp. 25-33) ที่ได้สังเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้

ด้วยตนเองและเสนอในรูปแบบการเน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคลหรือ The Personal Responsibility Orientation (PRO) Model แสดงความแตกต่าง และความเหมือนระหว่างการเรียนรู้ด้วยตนเองในลักษณะที่เป็นวิธีการสอน และเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ โดยได้อธิบายถึงส่วนประกอบในการทำความเข้าใจการชี้นำตนเอง 4 ส่วน ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Personal Responsibility) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลที่ความเป็นเจ้าของความคิดและการกระทำของตนเอง สามารถควบคุม และตอบโต้ต่อสถานการณ์ สามารถควบคุมศักยภาพในการชี้นำตนเองในทิศทางที่ได้เลือกจากทางเลือกหลายๆ ทางโดยยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำที่มาจากความคิดตัดสินใจของตนเอง 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองในลักษณะที่เป็นกระบวนการสอน 3) การเรียนรู้ด้วยตนเองที่เป็นลักษณะและบุคลิกภาพของผู้เรียน ได้แก่ ผู้ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง การเรียนด้วยการชี้นำตนเองจึงเป็นทั้งตัวประกอบภายนอกที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ และตัวประกอบภายในที่จูงใจให้รับผิดชอบต่อความคิดและการกระทำที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองกับการชี้นำตนเองของผู้เรียนจึงเชื่อมโยงต่อเนื่องกันอย่างมาก และ 4) การชี้นำตนเองในการเรียนรู้ เป็นลักษณะที่สามารถมองได้ในสภาพของการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และจะได้ผลสูงสุดเมื่อระดับการชี้นำตนเองสมดุลกับโอกาสการเรียนรู้ด้วยตนเอง

นอกจากนี้ Skager (1978, pp. 116-117) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้เรียนที่จะเรียนรู้ โดยการชี้นำตนเองได้ดี ว่ามีลักษณะ 7 ประการ คือ 1) การเป็นผู้ยอมรับตนเอง (self-acceptance) ได้แก่ การมีเจตคติในเชิงบวกต่อตนเอง 2) การเป็นผู้มีการวางแผนการเรียนรู้ (planfulness) ประกอบด้วย การรู้ความต้องการในการเรียนของตนเอง การวางจุดหมายที่สอดคล้องกับความต้องการนั้น และการวางแผน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ 3) การเป็นผู้มีแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) คือ เรียนรู้ได้โดยไม่ต้องมีสิ่งควบคุม หรือบังคับจากภายนอก เช่น รางวัล การถูกทำโทษ การหวังวุฒิบัตร หรือตำแหน่ง 4) การประเมินผลตนเอง (internalized evaluation) ว่า สามารถเรียนได้ดีเพียงใดซึ่งอาจขอความร่วมมือจากผู้อื่นในการประเมินด้วยก็ได้ 5) การมีลักษณะเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (openness to experience) ได้แก่ การมีความสนใจใคร่รู้ อดทนต่อความไม่ชัดเจนคลุมเครือ ยุ่งยากสับสน เรียนอย่างสนุก สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดประสบการณ์ใหม่ๆ 6) การมีลักษณะของการยืดหยุ่น (flexibility) คือ มีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้เมื่อยังไม่ประสบผลสำเร็จโดยมีการสำรวจปัญหา ลองผิดลองถูกโดยไม่เลิกล้มความตั้งใจที่จะเรียนรู้ และ 7) ความเป็นตัวของตัวเอง (autonomy) บุคคลที่มีความเป็นตัวของตัวเองจะสามารถตั้งมาตรฐานด้านเวลาและสถานที่ ได้ว่าลักษณะการเรียนรู้แบบใดมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับได้ ส่วน Knowles (1975) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีการชี้นำตนเองในการเรียนรู้ไว้ 9 ประการ สรุปคือ 1) มีความเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลในด้านความคิด และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ ได้แก่ รู้ความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้โดยมีครูเป็นผู้ชี้นำ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) มีแนวคิด

เกี่ยวกับตนเองว่าเป็นบุคคลที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ขึ้นกับผู้อื่นและเป็นผู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้ 3) มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน เพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นเป็นผู้สะท้อนให้ทราบถึงความต้องการในการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนของตนเองรวมทั้งการช่วยเหลือผู้อื่น ตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลเหล่านั้น 4) มีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้อย่างแท้จริงโดยร่วมมือกับผู้อื่น 5) มีความสามารถในการกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้จากความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง โดยเป็นจุดมุ่งหมายที่สามารถประเมินผลสำเร็จได้ 6) มีความสามารถในการเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้สอนเพื่อขอความช่วยเหลือหรือปรึกษา 7) มีความสามารถในการแสวงหาบุคคลและแหล่งวิทยาการที่เหมาะสมสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน 8) มีความสามารถในการเลือกแผนการเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์จากแหล่งวิทยาการต่างๆ มีความคิดริเริ่มและมีทักษะในการวางแผนอย่างดี และ 9) มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลจากข้อมูลที่ค้นพบไปใช้ได้อย่างเหมาะสม

1.3 ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

นักการศึกษาได้เสนอแนวคิดที่แสดงให้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้อย่างหลากหลาย สรุปได้ว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้ที่เรียนมีความตั้งใจและมีแรงจูงใจสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นมากขึ้น มีการปรับตัวกิจกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รู้จักเหตุผล รู้จักคิดวิเคราะห์และประยุกต์ใช้วิธีการแก้ปัญหาของตนเอง จัดการกับปัญหาได้ดีขึ้น ตลอดจนสามารถนำประโยชน์ของการเรียนรู้ไปใช้ได้ดีและยาวนานขึ้น ทำให้ประสบความสำเร็จในการเรียน นอกจากนี้วิธีการเรียนรู้อย่างสองความแตกต่างระหว่างบุคคลสอดคล้องกับพัฒนาการทางจิตวิทยา และธรรมชาติของมนุษย์ รวมทั้งเหมาะสมกับสังคมยุคข่าวสารสารสนเทศ เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับสมาชิกในสังคมที่ข่าวสารและความรู้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กล่าวคือ สมาชิกในสังคมต้องรู้ทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สามารถ พัฒนาความรู้และพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมจึงจะสามารถดำรงอยู่ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างมีคุณค่า คุณประโยชน์และมีความสุข ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงเป็นสมรรถภาพพื้นฐานที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับการสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ ที่จะสามารถเรียนรู้เพื่อความีคุณค่าและเป็นประโยชน์ของตนต่อสังคมได้ตลอดชีวิต ตามแนวคิดของ Knowles (1975), สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2541), Hmelo and Lin (2000), Larisey (1994) และ Maker and Neison (1995)

1.4 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ได้มีผู้กล่าวถึงความพร้อมในการเรียนรู้ไว้ เช่น ธอร์นไดค์ (Thorndike) ที่ได้นำเสนอกฎแห่งการเรียนรู้ (Law of Learning) 3 ประการซึ่งประกอบด้วย กฎแห่งผล (Law of effect) กฎแห่งการฝึกหัด (Law of exercise) และกฎแห่งความพร้อม (Law of readiness) โดยในส่วนของกฎแห่งความพร้อมนั้น ธอร์นไดค์กล่าวว่า เมื่อบุคคลพร้อมที่จะกระทำแล้ว ได้กระทำย่อมเกิด

ความพอใจ แต่หากบุคคลพร้อมที่จะกระทำแล้วไม่ได้กระทำย่อมเกิดความไม่พอใจ และเมื่อบุคคลไม่พร้อมที่จะกระทำแต่ต้องกระทำย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งความพร้อมนี้หมายถึงความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ

นอกจากนี้ Knowles (1975) นักการศึกษาที่เชี่ยวชาญด้านการศึกษาของผู้ใหญ่ได้กล่าวถึงความพร้อมกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ในทฤษฎีแอนดราโกยี (Andragogy) ว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะสัมพันธ์กับช่วงของพัฒนาการทางสังคมของผู้ใหญ่ และกล่าวถึงความพร้อมของผู้ใหญ่ในการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า เมื่อบุคคลพัฒนาและมีวุฒิภาวะเต็มที่ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองของบุคคลจะพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากผู้ที่มีลักษณะพึ่งพิงคนอื่น ไปสู่บุคคลที่มีลักษณะที่สามารถนำตนเองได้ (self-directed human being) นำมาสู่การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้เรียน (Merriam and Caffarella Baumgartner, 2007, as cited in Kenneth, 2010) ซึ่งความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจศึกษากันอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความพร้อมในการเรียนรู้จะสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ดี และมีประสิทธิภาพ และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถพัฒนาให้มีระดับที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นได้ด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม หรือการสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบริบทที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Guglielmino (1977) ได้ให้ความหมายของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Directed Learning Readiness) ว่าเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นว่าตนเองมีทัศนคติเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และในการศึกษา Self Directed Learning Readiness เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นทัศนคติของบุคคล มิใช่เป็นการวัดลักษณะพฤติกรรมหรือการกระทำ จึงได้ทำการศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัด Self Directed Learning Readiness ซึ่งมีชื่อว่า Self Directed Learning Readiness Scale (SDLRS) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้านดังนี้ การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ มีนิภาพต่อตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง รักการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การมองอนาคตในแง่ดี และความสามารถใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา (Guglielmino, 1977, pp. 73-75) มีงานวิจัยอีกหลายเรื่องที่ใช้เครื่องมือ (SDLRS) ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคลในสาขาอาชีพต่างๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร (Grey, 1986) เป็นต้น

พรณี ช. เจนจิต (2538) อธิบายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า เป็นสภาวะของบุคคลในการที่จะเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างบังเกิดผล ซึ่งจะเป็นคุณลักษณะของบุคคลในสภาวะที่สามารถเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง อย่างบังเอิญด้วยความริเริ่ม ความใฝ่เรียนใฝ่รู้ของตัวบุคคลเอง

สรุปได้ว่าความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ที่วัดได้จากความรู้สึก ความคิดเห็นหรือทัศนคติ ตามแนวคิดของกุกลีเอลมีโนนั้น ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถวัดระดับของความพร้อมนี้ได้โดยใช้แบบวัดระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (SDLRS) โดยผู้ได้ระดับคะแนนจากการวัดนี้ต่างกันจะแสดงถึงระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ต่างกันและเหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน แต่ระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นมีลักษณะที่เป็นความต่อเนื่อง ซึ่งเราสามารถพัฒนาระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้เพิ่มมากขึ้นได้บนระดับความต่อเนื่องนี้

1.5 การวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Guglielmino (1977, pp. 32-43) ได้ศึกษาการสร้างแบบวัดระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 14 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เป็นการสำรวจ 3 ครั้ง คือ

ครั้งที่ 1 ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ระบุองค์ประกอบสำคัญที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถ เจตคติ และบุคลิกลักษณะส่วนตัว นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามสำหรับการสำรวจครั้งต่อไป

ครั้งที่ 2 ส่งแบบสอบถามชุดที่ 2 เป็น rating sheet ให้กับผู้เชี่ยวชาญคณะเดิม แสดงความคิดเห็นพร้อมทั้งเสนอแนะเพิ่มเติม และการสำรวจครั้งที่ 3 จัดส่งแบบสอบถามที่เป็นผลสรุปจากแบบสอบถามชุดที่ 2 ให้กับผู้เชี่ยวชาญแสดงเหตุผลกับการให้ rating

ครั้งที่ 3 นำผลการสำรวจทั้ง 3 ครั้งมาเป็นข้อมูลสำหรับการสร้างแบบวัด Self-Directed Learning Readiness Scale (SDLRS)

แบบวัดนี้เป็นลักษณะการประเมินตนเอง โดยมีตัวเลือกลักษณะมาตราประมาณค่า (Likert-type item) จำนวน 41 ข้อ และนำเครื่องมือนี้ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 307 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่แตกต่างกัน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และกลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาในระดับวิทยาลัยที่เรียนเต็มเวลา และกลุ่มผู้ที่ศึกษาภาคค่ำ Guglielmino นำคำตอบที่ได้มาทำการวิเคราะห์เป็นรายชื่อ และประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบวัด SDLRS ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.87 ต่อมา Guglielmino ได้ปรับปรุงเครื่องมือวัดความพร้อมของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (SDLRS) ซึ่งจากเดิมมี 41 ข้อ มาปรับขยายเป็น 58 ข้อ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งนี้ Guglielmino พบว่าการที่บุคคลจะเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองได้นั้นต้องมีลักษณะความพร้อมของการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ประการ (Guglielmino, 1977, pp. 61-67) ดังนี้

1. การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (openness to learning opportunities) ความสนใจในการเรียน ความพอใจในความริเริ่มของตน ความรักการเรียน และความคาดหวังว่าจะ

เรียนอย่างต่อเนื่อง ความสนใจหาแหล่งความรู้ การมีความอดทนต่อข้อสงสัย การมีความสามารถในการยอมรับคำวิจารณ์และการมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้

2. การมีมีโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (self concept as an effective learner) ได้แก่ ความมั่นใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการจัดแบ่งเวลาให้ การเรียน การมีวินัย การมีความรู้เกี่ยวกับความต้องการการเรียนรู้ และแหล่งทรัพยากรทางความรู้ และการมีทัศนคติต่อตนเองว่าเป็นผู้กระตือรือร้นในการเรียนรู้

3. การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (initiative and independence in learning) ได้แก่ การแสวงหาคำตอบจากคำถามต่างๆ ชอบแสวงหาความรู้ ชอบมีส่วนร่วมในการกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ มีความมั่นใจในความสามารถที่จะทำงานด้วยตนเองได้ดี รักการเรียนรู้ พอใจในทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ รู้แหล่งทรัพยากรทางความรู้ มีความสามารถในการพัฒนาแผนการทำงานของตนเอง และมีความริเริ่มในการเริ่มโครงการใหม่ๆ

4. การมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง (informed acceptance of responsibility for one's own learning) ได้แก่ การมีทัศนคติต่อตนเองในด้านสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลางหรือสูงกว่า ความเต็มใจเรียนในสิ่งที่ยากหากเป็นเรื่องที่ตนสนใจ และมีความเชื่อมั่นต่อหน้าที่ในการสำรวจตรวจสอบเกี่ยวกับการศึกษา ชื่นชอบที่จะมีบทบาทในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง และมีความสามารถในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตนเองได้

5. รักการเรียนรู้ (love of learning) ได้แก่ มีความชื่นชมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน และสนุกกับการสืบสอบค้นคว้า

6. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ได้แก่ การมีความกล้าเสี่ยงกล้าลอง มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา และความสามารถคิดวิธีการเรียนในเรื่องหนึ่งๆ ได้หลายวิธี

7. การมองอนาคตในแง่ดี (positive orientation to the future) ได้แก่ การมองตนเองว่าเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ชอบคิดถึงอนาคต เห็นปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทาย และไม่ใช้เครื่องหมายที่จะให้หยุดทำ

8. ความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษา การเรียนรู้ในการแก้ปัญหา (ability to use basic study skills and problem-solving skills) ได้แก่ การมีความสามารถในการใช้ทักษะการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา คิดว่าการแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย

สรุปได้ว่าความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างมาก สำหรับผู้ที่มีความสนใจมีความรักจะเรียนรู้ แนวคิดของ Guglielmino ได้รับการยอมรับแพร่หลาย และมีผู้สนใจนำไปใช้วัดระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในงานวิจัยต่างๆ มากมาย

Brockett and Hiemstra (1993, pp. 55-56) ได้กล่าวถึงเครื่องมือชนิดต่างๆ ที่ใช้ในการวัดการชี้นำตนเองไว้ว่า จากแนวคิดที่ได้มาหลากหลายวิธีในงานวิจัยต่างๆ ทำให้เกิดข้อสงสัยกันมากเกี่ยวกับการวิเคราะห์ถึงแบบแผนของการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ในกรณีของตัวแปรเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะ (personological) อัตมโนทัศน์ (self-concept) และความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ว่าอาจจะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดการชี้นำตนเอง (self-direction) มากขึ้นหรือเป็นสิ่งที่จำกัดให้เกิดการชี้นำตนเองลดลง เหมือนกับคำถามที่เกี่ยวกับธรรมชาติและขอบเขตที่สามารถมีอิทธิพลต่อกระบวนการเรียนการสอนที่จัดขึ้นในสถานศึกษาหรือไม่ ดังนั้น จึงได้มีการสร้างเครื่องมือที่เชื่อมต่อกันโดยตรงกับการชี้นำตนเอง ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวนี้ได้แก่ Internal-External Scale ของ Rotter เป็นการออกแบบให้มีการประเมินบุคคลว่าสามารถควบคุมตนเองได้โดยการรับรู้ตนเองเป็นอย่างไร Personal Orientation Inventory ของ Shostrom เป็นเครื่องมือวัดว่าบุคคลมีปริมาณของความเชื่อว่ามี การปฏิบัติตนในแบบของการรู้จักตามสภาพที่เป็นจริง (self-actualization) ตามแนวความคิดของ Maslow และ Autonomous Learner Index (ALI) ของ Ferrel ซึ่งมี 21 รายการที่ให้ตอบในเรื่องของการบริหารตนเอง (self-administered) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดเจตคติในเรื่องของการพึ่งพาตนเองในระยะแรกๆ จนกระทั่งมาในปลายปี ค.ศ. 1970 หลังจากที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการชี้นำตนเองมากขึ้น ก็มีการกล่าวถึงสิ่งที่จะทำนายถึงการเป็นผู้ที่ชี้นำตนเอง โดยเปรียบเทียบกับคุณลักษณะต่างๆ โดยเริ่มจาก Guglielmino (1977) ได้พัฒนา Self-Directed Learning Readiness Scale (SDLRS) ขึ้น ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของเครื่องมือที่ใช้ในการรายงานตนเอง เป็นแบบสอบถามที่สามารถวัดระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองได้ว่า บุคคลที่จะเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองได้นั้นต้องประกอบด้วยลักษณะที่มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ มีอัตมโนทัศน์ในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน รักการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การมองอนาคตในแง่ดี และความสามารถใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา และต่อมาอีกไม่นานในปี 1986 Oddi (as cited in Brockett and Hiemstra, 1993) ได้สร้าง Oddi Continuing Learning Inventory (OCLI) โดยมีโครงสร้างหลักอยู่บนทฤษฎีบุคลิกภาพในส่วนที่เป็นอุปนิสัย (Personality Characteristics) ของบุคคลที่มีพฤติกรรมของการเรียนรู้โดยการริเริ่ม และยืนยันงานที่จะเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อยู่เสมอ ซึ่ง Oddi ได้สมมติฐานกลุ่มของบุคลิกภาพที่สำคัญในการที่จะเป็นผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องไว้ 3 กลุ่มอันได้แก่ กลุ่มที่มีแรงขับ ที่กระชั้นคยะยอให้เป็นผู้ที่ใฝ่รู้ กลุ่มที่เปิดโอกาสให้กับความคิดและกิจกรรมใหม่ๆ มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และมีความอดกลั้นไม่เหนื่อยหน่ายต่อสิ่งที่คลุมเครือ กลุ่มที่มีความสุขอยู่กับการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของตน ซึ่งเครื่องมือทั้งสองชิ้นนี้ได้มีบทบาทหลักในงานวิจัยเรื่องของการชี้นำตนเองและทำให้งานวิจัยในเรื่องของการชี้นำตนเองได้แพร่หลายไปในวงการของการศึกษาผู้ใหญ่ตั้งแต่ปี 1980 เป็นต้นมา สำหรับเครื่องมือทั้งสอง

ชั้นนี้ (SDLRS และ OCLI) เป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการที่จะพัฒนาถึงความเข้าใจในหลักของการ ชี้นำตนเอง และกระตุ้นให้เกิดงานวิจัยต่อๆ ไปในอนาคตและจากแนวความคิดของนักการศึกษาต่างๆ ที่ได้ค้นคว้าในเรื่องนี้ แบบสอบถาม SDLRS ของ Guglielmino ได้รับการยอมรับมากที่สุด นอกจากนี้ SDLRS ยังเหมาะสมที่จะใช้กับผู้ที่กำลังอยู่ในสถานศึกษาอีกด้วย จากการวิจัยของ Londers and William, Jr. (อ้างถึงใน สุขมาส, 2536) ได้สรุปว่า SDLRS เป็นเครื่องมือที่ได้มาตรฐาน และสามารถ นำเครื่องมือนี้ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายได้ตั้งแต่นักเรียนระดับประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา รวมทั้ง Brockett and Hiemstra (1991) กล่าวถึง SDLRS ว่า ปัจจุบันเป็นที่นิยมใช้กันมาก โดยมี วัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือใช้เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการชี้นำตนเองกับ งานทดลอง กึ่งทดลอง หรืองานวิจัยหาค่าสหสัมพันธ์ของความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของบุคคล และใช้ เป็นเครื่องมือวินิจฉัยการประเมินผลผู้เรียนในด้านความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วย ตนเอง ตามกรอบแนวคิดของ Guglielmino (1977) ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ มีอัตรานอที่ศนในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ความคิด ริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน รักการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การมองอนาคตในแง่ดี และความสามารถใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา

2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

2.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

จากการศึกษาเอกสารพบว่า คำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) นั้น ยังไม่มีการให้คำนิยามที่เป็นสากล (Universal Definition) แม้ว่า Richard DuFour ผู้ได้รับยกย่องว่าเป็น “บิดาของ PLC” เริ่มทำงานวิจัยพัฒนาและส่งเสริมเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาตั้งแต่ ค.ศ. 1998 (พ.ศ. 2541) และตอนนี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แพร่ขยายไปทั่วสหรัฐอเมริกา รวมทั้งประเทศอื่นๆ ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของ ประเทศ เช่น สิงคโปร์ (วิจารณ์ พาณิช, 2555) และมีนักการศึกษาได้พยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังไม่สามารถนิยามคำนี้ได้อย่างชัดเจน ปัจจุบันจึงได้มีผู้ตีความ คำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในบริบทที่แตกต่างกันเป็น 2 ลักษณะ (Burkley & Hicks, 2005) คือ 1) มุ่งเน้นศึกษากลุ่มย่อยในโรงเรียน (subgroup within school) และ 2) มุ่งเน้นการศึกษาทั้งโรงเรียนหรือในภาพรวมของโรงเรียน (schoolwide community) ซึ่งใน ลักษณะนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดกลุ่มศึกษาทั้งคณะ (Whole-Faculty Study Group: WFSG) ของ Murphy & Dale (2005) ที่ดำเนินการศึกษาและพัฒนากระบวนการที่เกิดขึ้นในระบบโรงเรียนทั้งหมด

โดยกล่าวว่า “กลุ่มศึกษาทั้งคณะเปรียบเสมือนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพย่อยๆ” แม้ว่าในปัจจุบันยังไม่มีคำนิยามและคำจำกัดความเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ที่ชัดเจน และอาจมีการตีความในบริบทที่แตกต่างกัน แต่พบว่า นักการศึกษาได้อธิบายลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้อย่างสอดคล้องกัน อาทิ

McLaughlin and Talbert (2006) ให้คำนิยามว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ และการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชั้นเรียน

DuFour (2007) ผู้ถือเป็นบิดาของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กล่าวถึงลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า PLC ไม่ใช่โปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นแนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

Stoll and Louis (2007) อธิบายว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูคือ กลุ่มของครูที่มาร่วมกันทำงานและวางเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีการสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตทางวิชาชีพ

Padwad and Dixit (2008) อธิบายเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าหมายถึงชุมชนหรือกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน นำไปสู่การเจริญเติบโตหรือเกิดพัฒนาการของบุคคลและเกิดความเป็นมืออาชีพขึ้น

ตามแนวคิดศาสตร์ทางด้านการจัดการความรู้ (Knowledge managements หรือ KM) นั้น อธิบายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC คือ “ชุมชนการปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)” โดยอธิบายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติ (CoP) ของครู ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากหน้างาน หรือ bottom up อาจกล่าวได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็คือ ชุมชนการปฏิบัติของครู (วิจารณ์ พาณิช, 2555) ส่วนในราชบัณฑิตยสถานนั้น แม้จะไม่มีคำให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ไว้ ทว่าได้ให้ความหมายของ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” (Learning community) ไว้ใน 3 แนว ดังนี้

1. สังคมหรือกลุ่มคน เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน ที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ จึงมีการแสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. สิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและสังคมที่สร้างขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่เรียน โดยปรับโครงสร้างหรือออกแบบหลักสูตรที่ให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้

3. ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ที่ต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับบุคคลและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน บุคคลในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้ปกครอง การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555)

บุตรี ถิ่นกาญจน์ (2552) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนนักปฏิบัติ เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นส่วนใหญ่การรวมตัวกันในลักษณะนี้ มักจะมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน ซึ่งความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันจะเป็นสิ่งสำคัญ

แม้ว่าในปัจจุบันคำนิยามและคำจำกัดความเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC จะมีหลากหลายแตกต่างกันไปตามบริบทที่แตกต่างกัน แต่จากคำนิยามของ PLC โดย นักการศึกษาหลายท่านข้างต้นพบว่า มีสิ่งที่สอดคล้องกัน คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผลการปฏิบัติ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง การมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการดำเนินการอย่างเป็นองค์รวม โดย DuFour and DuFour (DuFour & DuFour อ้างถึงใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์, 2554) ได้เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม จากโรงเรียนแบบเดิมไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ในบทความเรื่อง บทบาทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อความก้าวหน้าของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยสามารถสรุปรายละเอียดของวัฒนธรรมการทำงานที่จะก่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ว่าลักษณะวัฒนธรรมแบบที่จะก่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ นักวิชาชีพต้องเจาะประเด็นที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยรวมมากกว่าเป็นรายบุคคล รวมทั้งครูต้องสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือทำงาน และระบบที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและความเท่าเทียม ซึ่งวัฒนธรรมในลักษณะนี้จะต่างจากวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิมที่ให้ความสำคัญอิสระในการทำงานของครูมากกว่า มุ่งเน้นด้านการพัฒนาหลักสูตร หรือมีการประเมินด้วยเกณฑ์เดียวกันหรือให้ความช่วยเหลือนักเรียนโดยเท่าเทียมกัน

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้อธิบายว่า กิจกรรมที่ไม่จัดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือโครงการที่มีลักษณะแคบ ตื้นและใช้ระยะเวลาสั้น เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้ทำหรือเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการในลักษณะซื้อบริการที่ปรึกษา รวมทั้งการประชุมประจำเดือนหรือประจำภาคของโรงเรียน ซึ่งอาจเป็นการรวมตัวกันของครูกลุ่มหนึ่งในโรงเรียน หรือ กิจกรรมอื่นๆ ในลักษณะเช่นนี้

ดังนั้น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC จึงเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน (complex) มีหลากหลายองค์ประกอบ และต้องอาศัยการนิยามจากหลากหลายแง่มุม โดยแง่มุมที่สำคัญของ PLC เน้นที่ การเรียนรู้ มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคน ทุกฝ่าย ร่วมกันตั้งคำถามเพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดและตั้งคำถามเกี่ยวกับต่อสภาพปัจจุบันหรือสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นการลงมือทำ มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง และเน้นที่ผล หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จึงหมายถึง กระบวนการสร้าง การเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันเพื่อทำงานร่วมกันและ สนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการ เรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่าน กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือ รวมพลัง โดย มุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของครู หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของ ผู้เรียน ซึ่งวัดจากความคิดเห็นของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

2.2 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ความสำคัญของ PLC จากผลการวิจัยโดยตรงของที่ยืนยันว่าการดำเนินการใน รูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการ สังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมี ผลลัพธ์อะไรบ้าง ที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมี ผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอนกล่าวคือลดความรู้สึก โดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่ม ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการร่วมกันเรียนรู้ และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอน ในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือมีการค้นพบความรู้ และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียน ซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระ ที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉาน ยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้ง การรับทราบข้อมูลสาระสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อ การปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทาง วิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญคือยังสามารถ ลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามี ความก้าวหน้าในการ

ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียนกล่าวคือสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือมี ความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

ประสาทร สมิตะมาน (2552) ให้ทรรศนะไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะในมาตรฐานการศึกษาของชาติมาตรฐานที่ 3 ได้กำหนดแนวทางในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้หรือสังคมแห่งความรู้ รวมทั้งการสร้างวิถีการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ให้เข้มแข็งทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก ให้คนไทยเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ซึ่งเป็นนโยบายที่สถานศึกษาต้องยึดถือและปฏิบัติตาม

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า ชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Community) มีความจำเป็นอย่างมาก ต่อการพัฒนาศิษย์ และการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ โดยเริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้ง ครูควรเรียนรู้ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ และครูควรมอง “ศิษย์ของเรา” มากกว่า “ศิษย์ของฉัน” ซึ่งการรวมตัว เพื่อการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลง เหล่านี้ อาจเป็นเรื่องยากที่จะทำเพียงลำพังแล้วหวังผลให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชน เพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งความเป็นโรงเรียน ย่อมมีความเป็นชุมชนอยู่แล้วโดยพื้นฐาน

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (Professional Learning Community) มีความจำเป็นอย่างมากต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพราะการศึกษาของเด็กไทยเริ่มเปลี่ยนแปลงไป โดยการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย เหมาะสม เด็กมีสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงละมีคุณภาพ ในอดีตหน้าที่ของผู้สอน หรือครู มีบทบาทมากในด้านการเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นผู้พูด นักเรียนเป็นผู้ฟัง ครูเป็นคนสั่ง นักเรียนต้องทำตาม แต่ในยุคศตวรรษที่ 21 หากครูรู้จักนักเรียนของตนเองมากเท่าไร ครูก็ยังสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งครูที่เป็นที่ต้องการของนักเรียนก็คือ ครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีนวัตกรรม หรือสื่อในการเรียนการสอนนักเรียนที่หลากหลายซึ่งเป็นผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ให้ทรรศนะว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ถือว่าเป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ มีหลายพื้นที่ได้นำแนวทางของชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพครูไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้และโรงเรียนโดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษาของแต่ละประเทศ หรือ ช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครู และนักการศึกษา ยกตัวอย่างการปฏิรูปการศึกษาสู่การเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 ของประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสิงคโปร์ ที่ได้นำกลยุทธ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนดำเนินการจนเกิดผลที่น่าพึงพอใจ รวมถึงประเทศไทยที่มีการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาในลักษณะที่คล้ายคลึงกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เช่น ชุมชนการเรียนรู้ของสถาบันอาศรมศิลป์ และโรงเรียนรุ่งอรุณ และโครงการ “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสาคีร์-สฤณีวงศ์ ที่พัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์ (2560) ให้ทรรศนะว่า การปฏิรูปพัฒนาคุณภาพครู รัฐต้องสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) โดยรัฐปรับบทบาทจากผู้จัดหามาเป็นผู้กำกับดูแลคุณภาพและส่งเสริมการจัดการความรู้ ให้โรงเรียนเป็นหน่วยพัฒนาหลัก ให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณและมีอำนาจในการตัดสินใจ เช่น การเลือกหลักสูตรและผู้อบรมเอง และให้ความสำคัญกับการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มีความสำคัญทั้งเชิงนโยบายระดับประเทศ จนกระทั่งถึงระดับปฏิบัติมีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจและขับเคลื่อนองค์การสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน พัฒนาตนเองเพื่อสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพ สำหรับเป็นพลเมืองไทย และพลโลกที่มีคุณค่าต่อไป

2.3 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ผู้ศึกษาขอเสนอ ดังนี้

McMillan and Chavis (1986, อ้างถึงใน ภัทรา เอี่ยมในเมือง และคณะ, 2552) กล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบสำคัญๆ ดังนี้ 1) ทีม โดยสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทำให้มีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มหรือชุมชนมากที่สุด 3) ความต้องการและการตอบสนองโดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องเปิดโอกาสให้ทุกคน มีโอกาสแสดงความรู้ ความคิด และความรู้สึกของตน รวมทั้งการซักถาม และ 4) กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยสมาชิกมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก รวมทั้งการให้และรับข้อมูล

สำนักงานกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เปรียบเทียบมาตรฐานการจัดการศึกษาตามกรอบมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือสพศ. และมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สพฐ. เกี่ยวกับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพบว่าการจัดการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญกับชุมชนการเรียนรู้ทั้งในระดับครูผู้สอน และระดับผู้เรียน ซึ่งมีหลักการและแนวทางคล้ายๆ กัน สรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามกรอบมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ทีมเรียนรู้ 2) แหล่งเรียนรู้ 3) กระบวนการเรียนรู้ 4) เครือข่าย และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ

สิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การแบ่งปันอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ร่วมและค่านิยม ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์และค่านิยม เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร 3) สภาพการณ์ที่สนับสนุนโครงสร้างทางกายภาพ และโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 5) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบที่ทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูประสบผลสำเร็จไว้ 6 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์ โดยจะต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ โปร่งใส ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงาน และการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา 2) ความร่วมมือ คือ สมาชิกที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม เข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ 3) กระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง คือจะต้องมีการเรียนรู้ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ 4) สมรรถนะและศักยภาพความพร้อม คือจะต้องมีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ และมีความสามารถในการแข่งขัน โดยการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อม ใช้ความรู้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีการหรือสิ่งใหม่ๆ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม 5) การจัดการความรู้ คือต้องมีระบบการเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชนและคามรู้ภายนอกชุมชนอย่างเป็นระบบ และเข้าใจง่าย รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และ 6) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน คือต้องมีความร่วมมือในหลายๆ ด้าน เช่น ทุน กิจกรรม วิชาการ มีการจัดกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่อง ครอบคลุมในทุกบริบท

สุภาพ ยืนคำพะเนาว์ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการคิด โรงเรียนสองนครพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) โครงสร้างและสิ่งสนับสนุนประกอบด้วย ด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจ และการนับถือ 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและเพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของนักเรียน ประกอบด้วย การเรียนรู้ร่วมกัน การประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของนักเรียน 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี และการสะท้อนผลการปฏิบัติ 5) การร่วมมือ ประกอบด้วย การเรียนรู้ของนักเรียน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และ 6) เป้าหมาย ประกอบด้วย ครูมืออาชีพ ผลการเรียนรู้ของนักเรียน และจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการคิด 3 ระดับ คือระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับสูง

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า ชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Community) ประกอบด้วย 1) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 2) การกำหนดเป้าหมาย 3) ความเชื่อและค่านิยม 4) แนวปฏิบัติ 5) การสนับสนุน เช่น การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การละลายพฤติกรรม การส่งเสริมคุณภาพ การฉลองความสำเร็จ 6) เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อทำให้ความเป็นชุมชนแน่นแฟ้นขึ้น เช่น Facebook 7) การสร้างทีม โดยทำให้ทุกคนเข้าร่วมเป็นสมาชิกและมีความเข้มแข็ง และ 8) การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ให้ทรรศนะไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) เป็นการมองภาพทิศทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่างๆ โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่างๆ โดยเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน นำมาสู่ความชัดเจนในการตั้งเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วม (Shared Purpose) จนเกิดเป็นพลังของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ทีม เป็นการร่วมแรงร่วมใจของทุกคนในชุมชน โดยพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ด้วยความสมัครใจ เพื่อให้บรรลุผล บนพื้นฐานการคิดและการรับผิดชอบร่วมกัน 3) ภาวะผู้นำร่วม มี 2 ลักษณะสำคัญ คือภาวะผู้นำในฐานะผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันหรือการเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชน 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Learning And Professional Development) มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู 5) ชุมชนกัลยาณมิตร คือ คอยช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันอย่างจริงจังโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน และ 6) โครงสร้าง คือ มีโครงสร้างที่สนับสนุน มีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อชุมชนให้สามารถดำเนินการได้อย่างสะดวก บรรลุตามวัตถุประสงค์

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (PLC) ไว้ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยม 2) ความเป็นผู้นำและการชี้แนะ 3) สิ่งแวดล้อมเชิงบวก และ 4) การปฏิบัติส่วนบุคคล

จุลลี ศรีชะโคตร (2557) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (PLC) ไว้ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ 3) การจัดการความรู้ และ 4) การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เกศทิพย์ ศุภวานิช (2560) ได้นำเสนอองค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วมกันหมายถึง เป้าหมายทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน 2) ร่วมแรง ร่วมใจและร่วมมือหมายถึงต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน Open เปิดใจรับและให้ care และ Share 3) ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) กัลยาณมิตรหมายถึงเป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพเต็มเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน 5) ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรหมายถึงต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย และ 6) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึงการเรียนรู้การปฏิบัติงานและตรงกับภาระงานสอน สู่คุณภาพผู้เรียน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้รวบรวมและสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังแสดงในตารางที่ 2.1 และตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	McMillan and Chavis (2553)	สพฐ. (2553)	สกว. (2554)	สุภาพ ยืนคำพะเนาว์ (2556)	วิจารณ์ พานิช (2556)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด	จุลลี ศรีชะโคตร	เกศทิพย์ ศุภวานิช	รวมความถี่
1. วิสัยทัศน์ร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. ความร่วมมือ	✓	✓	✓	✓					✓	5
3. ความต้องการและตอบสนอง	✓									1
4. กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓		✓			6
5. ทีมเรียนรู้/ภาวะผู้นำร่วม		✓		✓	✓		✓	✓	✓	6
6. เครือข่าย		✓	✓							2
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ/แหล่งเรียนรู้		✓			✓			✓		3

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครู	McMillan and Chavis	สพฐ. (2553)	สกว. (2554)	สุภาพ ยืนคำพะเนาว์	วิจารณ์ พานิช (2556)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด	จุลลี ศรีชะโคตร	เกศทิพย์ ศุภวานิช	รวมความถี่
	8. สมรรถนะและศักยภาพ		✓				✓	✓		
9. การจัดการความรู้		✓						✓		2
10. โครงสร้าง/ส่งเสริมสนับสนุน				✓	✓		✓			3
11. การสะท้อนผลการปฏิบัติ				✓						1
12. เป้าหมาย				✓	✓					2
13. ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร					✓				✓	2
14. การปฏิบัติส่วนบุคคล/เรียนรู้และ พัฒนา						✓			✓	2
15. ชุมชนกัลยาณมิตร							✓		✓	2
16. สิ่งแวดล้อมเชิงบวก						✓				1

จากตารางที่ 2.1 ผู้ศึกษาได้สรุปรวมความถี่แล้วสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และแสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบได้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

องค์ประกอบของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	รายชื่อผู้ศึกษาและนำเสนอ	การสังเคราะห์ ของผู้ศึกษา
- วิสัยทัศน์ร่วม	McMillan and Chavis (1986), สกว. (2554), สุภาพ ยืนคำพะเนาว์ (2555),	1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- ค่านิยมร่วม	วิจารณ์ พานิช (2556), ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556),	
- เป้าหมาย	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2556), จุลลี ศรีชะโคตร (2557),	
- ความเชื่อ /วัฒนธรรมองค์กร	เกศทิพย์ ศุภวานิช (2560)	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	รายชื่อผู้ศึกษาและนำเสนอ	การสังเคราะห์ ของผู้ศึกษา
- ความร่วมมือ - ความต้องการและตอบสนอง - เครือข่าย - ทีมเรียนรู้ - ภาวะผู้นำร่วม - การปฏิบัติส่วนบุคคล - การเรียนรู้และพัฒนา	McMillan and Chavis (1986), สกว. (2554), สุภาพยีน คำพะเนา (2555), วิจารณ์ พานิช (2556), สพฐ (2554), วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2556), เกศทิพย์ ศุภวานิช(2560)	2. การสร้างทีมเรียนรู้ และเครือข่าย ความร่วมมือ
- กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การสะท้อนผลการปฏิบัติ - สมรรถนะและศักยภาพ - การจัดการความรู้	McMillan and Chavis (1986), สกว. (2554), สุภาพ ยีนคำพะเนา (2555), วิจารณ์ พานิช (2556), สพฐ (2554), วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2556), จุลลีย์ ศรีชะโคตร (2557)	3. กระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และ สะท้อนผล การปฏิบัติงาน
- เทคโนโลยีสารสนเทศ - แหล่งเรียนรู้ - ชุมชนกัลยาณมิตร - โครงสร้าง/ส่งเสริมสนับสนุน - สิ่งแวดล้อมเชิงบวก	McMillan and Chavis (1986), สกว. (2554), สุภาพยีน คำพะเนา (2555), วิจารณ์ พานิช (2556), สพฐ (2554), วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2556), จุลลีย์ ศรีชะโคตร (2557)	4. การใช้แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้าง สภาพแวดล้อมที่ เอื้ออำนวยต่อ การเรียนรู้

การผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จึงได้
ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและ
ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม

พชันี ธารเสนา (2551) ให้ทรรศนะว่า วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ครอบคลุม
ความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์การที่ทุกคนในองค์การมีความปรารถนา
ร่วมกัน ที่จะมุ่งมั่น ทำให้กลายเป็นความจริง ทั้งนี้ก็เพื่อให้ความรู้ริเริ่ม ทดลอง
สิ่งใหม่ๆ ของคนในองค์การเป็นไปในทิศทาง หรือ กรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่
จุดหมายเดียวกัน คือ สภาพขององค์การที่ทุกคนต้องการ และเพื่อป้องกันการ
การเรียนรู้แบบต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ ไปคนละทิศละทางจนสูญเสีย
ความเป็นองค์การ

นภัสดล ขจรเรืองกุล (2554) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป็นเสมือนแรงผลักดันให้เกิดผลสู่การปฏิบัติ นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและเป็นทิศทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ขององค์การ

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2560) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คือพลังในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์การ ไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ และเป็นจุดร่วมและเป็นพลังในการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะขึ้นมา และแบ่งปันให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ และได้เข้าใจ โดยวิสัยทัศน์ร่วมนี้มีคุณค่าทั้งภายในและภายนอกต่อสมาชิกในองค์การ คุณค่าภายใน เช่น การสร้างแรงบันดาลใจให้คนเกิดความยึดมั่น ศรัทธา หรือเกิดความผูกพันกับทีมกับองค์การเพื่อเป็นแรงผลักดันให้เกิดการคิด และทำในสิ่งที่ดีกว่า ส่วนคุณค่าภายนอก ได้แก่ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์การ หรือองค์การมีความเป็นเลิศ อันเป็นเป้าหมายของสมาชิกทุกคน

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การกำหนดภาพความสำเร็จกว้างๆ ในอนาคต ที่ทุกคนในองค์การประสงค์จะเกิดขึ้น โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่จะเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทำหน้าที่ในการเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน นำมาสู่ความชัดเจนในการตั้งเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ร่วม (Shared Purpose) จนเกิดเป็นพลังของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ของการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกันคือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและงาน มีแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมมุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

2. การสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ

ศศกร ไชยคำหาญ (2550) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม คือ การเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในทุกๆ รูปแบบ เปิดโอกาสให้มีการสร้างคนที่มีศักยภาพ มีความสามารถและให้เก่งขึ้นเป็นลำดับตามรอยของผู้นำในทีมนั้นๆ

พัชนี ธารเสนา (2551) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ในองค์แห่งการเรียนรู้ เป็นการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน ถ่ายทอดข้อมูล ที่ได้จากประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างกันและกัน ซึ่งอาจจะมีความสำเร็จ และความล้มเหลว ข้อสำคัญ คือ การนำความรู้เหล่านั้นมาแลกเปลี่ยนกัน ย่อมทำให้เกิดการแพร่กระจาย (Diffusion) ของวิทยาการใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้การทำงานร่วมกันในองค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังช่วยให้สมาชิกแต่ละคน แสดงศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

ปรัชญาดา เอี่ยมมาลีรัตน์ (2552) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คนที่มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีการสร้าง การสรรหา การถ่ายโอนความรู้ และการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

พนม เพชรจตุพร (2554) กล่าวว่า การทำงานในลักษณะทีมและเครือข่าย (Teamwork and Networking) จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้กลายเป็นพลังร่วม ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสมาชิกในองค์การจะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ การทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกัน ซึ่งสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับงาน

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ คือ การดำเนินการ เกี่ยวกับการรวมตัวกันเอง Professional Learning Community ซึ่งมีบทบาท และหน้าที่ในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทั้งความรู้และทักษะที่ จำเป็น

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2560) กล่าวว่า สิ่งที่ต้องคำนึงถึงสำหรับ การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) คือ การเพิ่มระดับความสามารถของทีมให้เหนือกว่าระดับความสามารถของบุคคล ในทีม ซึ่งการพัฒนาทีมให้มีขีดความสามารถนั้น จำเป็นต้องมีการประสานความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี โดยผ่านการพูดคุย และการอภิปรายของผู้คนในองค์การ เพื่อให้เกิดการปรับทิศทางให้เหมาะสมกับ องค์การ นอกจากนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคคลหรือทีม เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้

สรุปได้ว่า การสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การรวมตัว ของบุคคลภายใต้ค่านิยมความเชื่อ รวมทั้งทัศนคติเดียวกัน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใดๆ และมีการประสานความร่วมมือ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะเครือข่ายให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือ เป้าหมายของทีม

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ การสร้างทีม เรียนรู้และความร่วมมือ หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนเกี่ยวกับการรวมกลุ่มและเครือข่ายเพื่อ ขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ได้แก่ การเรียนรู้แบบทีม การประสานความร่วมมือ และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งวัดจากความคิดเห็นของครูในโรงเรียน

3. กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

การประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งเป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติ โดยเฉพาะมาตรา 11 ได้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างปฏิเสธไม่ได้ เพราะที่ผ่านมา หลายองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับการลาออกหรือการเกษียณอายุราชการของบุคลากร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน ขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง แนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งพัฒนาเฉพาะให้บุคลากรค่อยๆ เปลี่ยนเป็นการพัฒนาให้องค์กรได้เรียนรู้ไปพร้อมๆ กันหากองค์กรจะพัฒนาตนเองได้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรจะต้องทำให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และในขั้นตอนสุดท้าย องค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้ไว้กับองค์กรอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ไว้ในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

ณพิชฎ์ จักรพิทักษ์ (2552) กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย

1) การตรวจสอบและระบุหัวข้อความรู้ 2) การสร้างกรอบแนวคิดในการบริหาร 3) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ 4) การสร้างระบบสารสนเทศในการจัดการความรู้ 5) การจัดกิจกรรมในการจัดการความรู้ และ 6) การวัดประเมินผลการจัดการความรู้

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” สำหรับนักปฏิบัติหรือชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ไว้ว่า การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือและกระบวนการ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กันได้แก่ งานการพัฒนาคน การพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และบรรลุเป้าหมายความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน เนื่องจากกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1) การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะเรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ 5) การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ เช่น กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้และการนำไปใช้ คือการที่บุคลากร เกิดการเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์

สำนักงานการศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดสมุทรปราการ (2556) ให้ทรรศนะไว้ว่า การจัดการความรู้ ควรเริ่มต้นจากการรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนากลไกกระบวนการถ่ายทอด

ความรู้ให้ทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างเสมอภาค รวมทั้งการพัฒนากระบวนการจัดการ การใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนั้นยังต้องส่งเสริมการสร้างบรรยากาศ เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกหนทุกแห่ง และปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการจัดการความรู้คือ ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้เป็นผู้จัดการความรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ รวมทั้งการพัฒนาทักษะความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่สมาชิก และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ประเภทต่างๆ ให้สามารถเป็นศูนย์กลางเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและกระตุ้นให้สมาชิกมีการบูรณาการ เพื่อใช้ความรู้เป็นฐานในการแก้ปัญหาและพัฒนาเหมาะสมกับสภาพของชุมชนการเรียนรู้ต่างๆ

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2556) ให้ทรรศนะไว้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) คือ การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจาก ข้อมูล ไปสู่ สารสนเทศ เพื่อให้เกิด ความรู้ และ ปัญญา ในที่สุดการจัดการความรู้ประกอบไปด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้โดยองค์กรต่างๆ เพื่อที่จะระบุ สร้าง แสดงและกระจายความรู้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ภายในองค์กร อันนำไปสู่การจัดการสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการธุรกิจที่ต้องใช้คนขนาดใหญ่โดยส่วนมากจะมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดการองค์ความรู้ โดยมักจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศหรือแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์รูปแบบการจัดการองค์ความรู้โดยปกติจะถูกจัดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและประสงค์ที่จะได้ผลลัพธ์เฉพาะด้าน เช่น เพื่อแบ่งปันภูมิปัญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน หรือเพื่อเริ่มระดับนวัตกรรมให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความรู้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและแนวปฏิบัติ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ของกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางวิชาชีพครูได้แก่ การสร้างและแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การประมวลและจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้

4. การใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

พัชนี ธารเสนา (2551) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ประกอบด้วย สภาพการณ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น แหล่งการเรียนรู้ สภาพสิ่งแวดล้อม สื่อเทคโนโลยี และงบประมาณ

โดยกลไกต่างๆ เหล่านี้จะส่งเสริมให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นเลิศในด้านต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2551) กล่าวว่าสภาพการณ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการดูแลช่วยเหลือ ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากถ้าบุคลากรทราบว่ามีส่วนร่วมหรือผู้บังคับบัญชาคอยให้การสนับสนุนอยู่ตลอดเวลาย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่นการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

วิจารณ์ พาณิช (2555) ให้ทรรศนะไว้ว่า ชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ครูควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครู

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งวิชาชีพ ต้องมีสภาพการณ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างจริงจังจากผู้นำ (Supportive Leadership) ในทัศนะเดิมเชื่อว่า หัวหน้าสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้อำนาจที่มากับตำแหน่ง (Position Power) ของตนเองเพื่อการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จตามที่ต้องการ โดยใช้กลยุทธ์หลักเป็นเครื่องมือดำเนินการ ได้แก่ การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ การใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ แบบทางการ (Bureaucratic power) และการให้รางวัลหรือความดีความชอบเมื่อสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ (Psychological Power) การใช้อำนาจและกลยุทธ์เช่นนี้พบว่า เป็นอุปสรรคและขัดแย้งต่อหลักการของความเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ของครูหรือผู้ทำงานทางการศึกษา ซึ่งต้องการความอิสระ (Autonomy) และมีวัฒนธรรมแห่งวิชาชีพเฉพาะของตนที่เรียกว่า “กัลยาณมิตรทางวิชาการ (Collegial Culture)” ตลอดจนการมีชุมชนแห่งวิชาชีพ (Professional Community) ดังนั้นผู้บริหารยุคใหม่ต้องเน้นการสนับสนุนส่งเสริมมากกว่าการใช้อำนาจ

วิศนี ศิลตระกูล (2560) กล่าวถึง สภาพการณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตามอรรถาธิบายไว้ว่าคือ สภาพที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถควบคุมวิธีการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ทั้งจากแหล่งเรียน จากบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม ประสบการณ์ทำงาน การดำรงชีวิตประจำวัน จากปัจจัยเกื้อหนุนจากสถานการณ์และสื่อเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งสภาพแวดล้อม ทั้งที่มีอยู่ตามธรรมชาติและที่สร้างขึ้น ไม่ว่าจะโดยมนุษย์ หรือสิ่งมีชีวิตอื่นๆ

สำนักงานการศึกษานอกโรงเรียนสมุทรปราการ (2560) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับสภาพการณ์เป็นอุปสรรคที่ส่งผลต่อสิทธิและความเสมอภาคในการเรียนรู้ไว้ได้ 3 ประการดังนี้

- 1) ความแตกต่างกันในโอกาสที่จะเข้าถึงความรู้และแหล่งการเรียนรู้
- 2) ความเหลื่อมล้ำทางสังคมไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างพื้นฐาน ระบบบริการ ทั้งลักษณะเฉพาะและบริการสาธารณะ สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีทันสมัย รวมทั้งแหล่งการเรียนรู้หรือแหล่งวิทยาการต่างๆ
- 3) ความ

แตกต่างกันด้านเศรษฐกิจ ทำให้บุคคลมีอำนาจในการบริโภคข้อมูลข่าวสารการลงทุนเพื่อการศึกษา การแสวงหาความรู้ต่างกันไปด้วย

สรุปได้ว่า การใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ หมายถึง สภาวะที่ ส่งผลให้การเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบผลสำเร็จ เช่น สิ่งแวดล้อมเชิงบวก ชุมชนกัลยาณมิตร เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะและศักยภาพความพร้อม แหล่งเรียนรู้ โครงสร้างทางกายภาพ และทรัพยากร

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ของการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ได้แก่ การแสวงหาและการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศของครู เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ และการสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพตนเองและผู้เรียน

จากองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูทั้ง 4 ด้าน ผู้ศึกษาได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ที่จะวัดในแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงองค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	การดำเนินการของโรงเรียนเพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกันคือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและงาน มีแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมมุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน	1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ 2. มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกันคือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3. การตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและงาน 4. การมีแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมมุ่งสู่การพัฒนา การเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน
2. การสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ	การดำเนินการของโรงเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันของผู้บริหาร/ครู ตามภาระงานที่รับผิดชอบของตนเองและส่วนรวม เน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกัน	1. การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันของผู้บริหาร/ครูตามภาระงานที่รับผิดชอบของตนเองและส่วนรวม 2. การทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าสั่งการ

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
	มากกว่าสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย เติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน และประสานความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายให้บรรลุตามเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้	มีชั่วโมงพูดคุย เติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน 3. ประสานความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายให้บรรลุตามเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้
3. กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน	การดำเนินการของโรงเรียนในการแลกเปลี่ยนข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงานเพื่อเรียนรู้ ทบทวน และสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน โดยมีการพูดคุยสนทนากันระหว่างผู้บริหาร/ครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อสะท้อนผลการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	1. แลกเปลี่ยนข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงานเพื่อเรียนรู้ ทบทวน และสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน 2. การพูดคุยสนทนากันระหว่างผู้บริหาร/ครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อสะท้อนผลการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
4. การใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	การดำเนินการของโรงเรียนเกี่ยวกับการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโดยการแสวงหาและการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศของครู เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพตนเองและผู้เรียน	1. การแสวงหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 2. การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศของครูเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ 3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพตนเองและผู้เรียน

2.4 คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ในการกล่าวว่าโรงเรียนใดมี PLC นั้นนอกจากจะต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลตั้งที่กล่าวไปแล้วนั้น การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ โดยมีการกล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิด PLC ไว้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุปคุณลักษณะสำคัญที่สำคัญที่ทำให้เกิด PLC ได้ 5 ประการ คือ (Martin,

2011, Hord, Roussin & Sommers, 2010, Annenberg Institute for School Reform, 2013, Richard DuFour, 2007)

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญ เนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้ หรือ Learning Community ในโรงเรียน ดังนั้นครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC จึงต้องมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

2. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning) ผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียนนั้นย่อมต้องอาศัยแนวทาง และกลยุทธ์ที่หลากหลาย โดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากความคาดหวังที่ครูผู้สอนมีต่อนักเรียนในระดับสูงและอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นการวางเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเป็นการวางเป้าหมายร่วมกันของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกคน

3. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดได้ดีขึ้นซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนและคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน หรือช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลังโดยการร่วมมือรวมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน และสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น เกิดการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่างๆ

5. การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) การเตรียมพร้อมในด้าน การสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอน วิพากษ์วิจารณ์และสะท้อน การปฏิบัติงาน รวมทั้งการสอนของเพื่อนร่วมงานและของชุมชนการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการ

เรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในชุมชนและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนจะช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์

องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นไม่มีลักษณะเป็นลำดับชั้น (Hierarchy) แต่เป็นลักษณะที่ใช้แบ่งแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่าง PLC กับชุมชนหรือการรวมกลุ่มในโรงเรียน โดยทั่วไปนอกจากนี้ Hord, Roussin and Sommers (2010) ได้อธิบายว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังสามารถพิจารณาได้ในอีกลักษณะ คือ นอกจากจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ประการแล้ว องค์ประกอบเหล่านี้ยังจัดเป็นองค์ประกอบภายนอกหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดองค์ความรู้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่กล่าวมาสรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะประกอบด้วย 1) ส่วนที่เป็นผลลัพธ์ คือ องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มและสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ และ 2) คุณลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้

2.5 แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน

จากการศึกษากระบวนการทำงานของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่า มีแนวทางที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC ดังนี้ (Hord, Roussin & Sommers, 2010)

1. ครูและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันระบุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ
2. ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันการสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนการจัดการเรียนรู้และสิ่งที่มีผลกระทบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจเลือกแนวทางที่ควรจัดให้กับผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากข้อมูลที่มีอยู่การจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งนั้น จะพบว่านักเรียนมีความต้องการที่หลากหลายแตกต่างกันไป ครูผู้สอนจึงไม่สามารถจัดการเรียนรู้แบบเฉพาะเจาะจงหรือใช้แนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เหมือนกันทุกครั้งได้ ดังนั้นในการเตรียมการสอนหรือวางแผนการสอนแต่ละครั้ง ครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นต่อไปนี้

3.1 ระบุขอบเขตความรู้ที่สำคัญที่นักเรียนควรได้เรียนรู้และพิจารณาเลือกจากสิ่งที่สำคัญที่สุด

3.2 กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับความต้องการของผู้เรียน ระยะนี้เป็นระยะที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการเลือกใช้และพัฒนาเทคนิค วิธีการสอน แนวทางรวมทั้งรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3.3 ยอมรับเทคนิค วิธีการสอน แนวทางรวมทั้งรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ หรือสิ่งที่ครูผู้สอนเกิดการเรียนรู้จากการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้

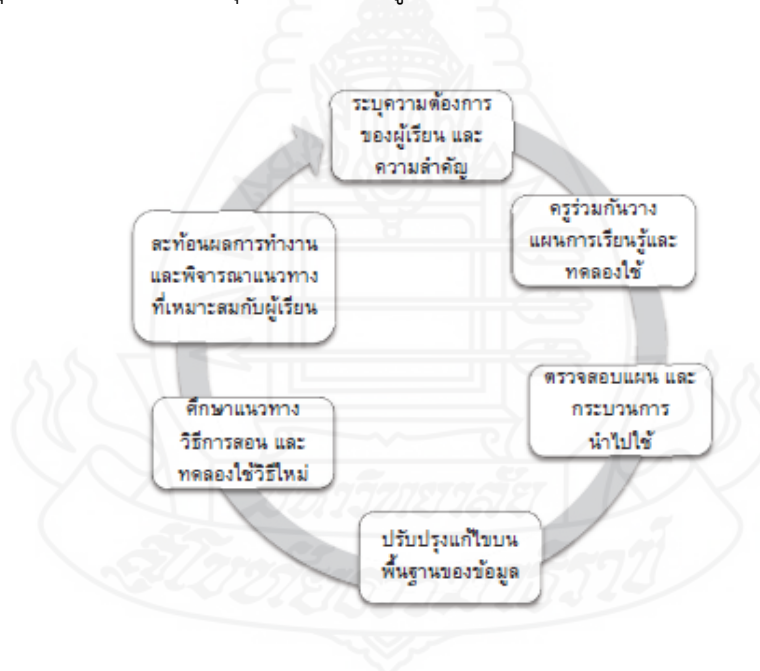
3.4 ตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมและนำไปปรับใช้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนและของครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.5 วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อทดลองใช้แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น

3.6 พิจารณาใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยอาจให้ผู้สอนท่านอื่นนำแผนดังกล่าวไปใช้เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3.7 ปรับปรุงและแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ จนได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด

แนวทางดังกล่าวบางประเด็นมีการทับซ้อนกัน และเป็นวงจรปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จึงสามารถสรุปเป็นวงจรการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ดังแผนภาพ



ภาพที่ 2.1 วงจรการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ดัดแปลงจาก: Luis Martinez as cited in Hord, Roussin & Sommers (2010)

นอกจากแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังที่เสนอไปแล้วนั้น Murphy and Dale (2005) ยังได้เสนอแนวทางสำคัญที่ควรใช้เพื่อให้ครูเกิดการรวมกลุ่มและเกิดการ

ทำงานแบบร่วมมือรวมพลังซึ่งจะทำให้ในโรงเรียนเกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้น โดยการสร้างกลุ่มหรือทีมได้แก่

กลุ่มคณะกรรมการ (Committees) เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกในโรงเรียนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยสมัครใจ ส่วนใหญ่มักเป็นลักษณะงานด้านการบริหารที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า โดยมีงานที่ได้รับมอบหมายเป็นจุดเน้นในการสืบสอบหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาเพื่อนำไปทดลองใช้

กลุ่มวิพากษ์ (Critical Friends Group) เป็นการรวมกลุ่มของครูผู้สอนที่มีความสนใจตรงกันรวมทั้งผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาของกลุ่ม โดยในแต่ละกลุ่มจะมีสมาชิกไม่เกิน 12 คน เพื่อพบปะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งฝึกวางแผนและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้อย่างน้อยเดือนละครั้งตามข้อตกลงที่วางไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่การเรียนรู้ของนักเรียน

กลุ่มให้คำปรึกษา (Peer Coaching Team) เป็นการรวมกลุ่มของครูผู้สอน 2-3 คน เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้และทำการสังเกตการสอนของเพื่อนครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม จากนั้นจึงให้ข้อสังเกต คำแนะนำ และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กลุ่มเรียนรู้ (Study Groups / Independent or Stand-Alone) เป็นกลุ่มที่เรียนรู้ การปฏิบัติจากกลุ่มการเรียนรู้ย่อยๆ กลุ่มอื่น หรือสมาชิกคนอื่นในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในกรณีนี้อาจเป็นการเรียนรู้ของสมาชิกครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนต่างกันได้ โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การเรียนรู้ในประเด็นที่ตนสนใจ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นนั้นเพิ่มมากขึ้น

ทีมวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research Team) การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงาน เป็นกระบวนการวิจัยที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริง โดยคำนึงถึงบริบททางการศึกษา

ชุมชนการเรียนรู้ย่อย (Small Learning Community) เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกส่วนหนึ่งในโรงเรียนที่มีภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน เช่น สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ประจาระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อแนะนำเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นนอกจากการสร้างกลุ่มหรือทีมแล้ว กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเช่น การประชุมกลุ่ม (Department, Team, and Grade-Level Meetings) ซึ่งมุ่งเน้นการประชุมของสมาชิกในหลายๆ ระดับอาจเป็นกลุ่มครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือระดับชั้นเดียวกัน หรือมีความสนใจในประเด็นเดียวกัน มารวมกลุ่มกันเพื่อ เพื่อมุ่งพัฒนาตามเป้าหมายที่โรงเรียนหรือเขตพื้นที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการพูดคุยเป็นหลัก หรือ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาครูที่มีการรวมกลุ่มของครู อาจไม่จำเป็นต้องทำในโรงเรียน หรือใช้โรงเรียนเป็นฐาน

(school-based) โดยมุ่งที่การศึกษาตัวบทเรียนซึ่งหมายถึงแผนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการสังเกต สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในบริบทการทำงานจริงและการวิจัยในชั้นเรียน เป็นวงจรการปฏิบัติ ก็อาจจะช่วยให้เกิดการรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Hipp and Weber (2008) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน การเรียนรู้ของนักเรียน และได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการเรียนรู้ของครูผู้สอนในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกล่าวว่าการรวมตัวเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น สมาชิกในชุมชนจะต้องมีคุณลักษณะร่วมกัน ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเมตตากรุณา มีความคาดหวังสำหรับตัวเองในระดับสูง และที่สำคัญคือมีความไว้วางใจกัน เนื่องจากเป้าหมายหลักของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเรียนรู้ของสมาชิกที่เกิดขึ้นภายในชุมชน ดังนั้นในการร่วมมือรวมพลัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนเพื่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น Hord, Roussin and Sommers (2012) ระบุว่าความร่วมมือรวมพลังและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องอาศัยความหวังหรือHOPE ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

H: Honesty and Humanity คือ มีความซื่อสัตย์และมีมนุษยธรรม หมายความว่า ครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนจะต้องซื่อสัตย์กับข้อมูลที่มีอยู่จริงทั้งในแง่ของผลการเรียนของผู้เรียน ความรู้และทักษะที่ตนมีอยู่ รวมทั้งกล้าที่จะขอความช่วยเหลือและเรียนรู้จากผู้อื่นที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากกว่าเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

O: Option and Openness คือ การมีทางเลือกและมีความจริงใจ เปิดเผย หมายความว่าในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งมีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายวิธี ครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการหรือแนวทางที่ดีที่สุด และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้สมาชิกได้รับทราบร่วมกัน

P: Patience and Persistence คือ มีความอดทน ความเพียรพยายาม หมายความว่า ครูผู้สอนต้องอดทนและเพียรพยายามเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดแม้ว่าความอดทนอาจไม่ใช่บรรทัดฐานของสังคมในปัจจุบัน แต่ความอดทนและเพียรพยายามในการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

E: Efficacy and Enthusiasm คือ ความมีประสิทธิภาพ และความกระตือรือร้น หมายความว่าครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องเชื่อมั่นว่าประสิทธิภาพของครูผู้สอนส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และต้องกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

2.6 การพัฒนาครูโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะการกระทำที่แสดงถึงการแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนของครู แต่มุ่งให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ความจริงใจของสมาชิก และการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในโรงเรียน และมุ่งเน้นไปที่การสะท้อนผล การปฏิบัติรวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมีสมมติฐานคือ สิ่งที่ครูทำร่วมกันนอกห้องเรียนในการวางแผน การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการเตรียมการสอนมีความสำคัญเท่าๆ กับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน และกระบวนการต่างๆ เหล่านี้สามารถปรับโครงสร้างของโรงเรียน พัฒนาวิชาชีพครูและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้ (Seashore, Anderson & Riedel, 2003) เช่นเดียวกับนักการศึกษาอีกหลายท่าน อาทิ Louis, Kruse & Byrk (1995), Newman & Wehlage (1995), Hord (1997), Olivier & Hipp (2006), Rosenholtz (1989), Schmoker (2006 as cited in Hipp & Weber, 2008) ที่สรุปเกี่ยวกับคุณประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า ถึงแม้การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนจะเป็นเรื่องยากแต่ทว่ากลับเป็นสิ่งที่ช่วยปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน บทบาทของครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนจากการเน้นที่การสอนของครูเป็นเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน และเปลี่ยนจากเน้นที่การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล (Individual Learning) มาเป็นเน้นที่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) รวมทั้งเปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นที่ความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน จึงถือเป็นการเรียนรู้ร่วมกันไปกับกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนและสมาชิกที่อยู่ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (วิจารณ์ พานิช, 2555) นอกจากนี้มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งแสดงถึงผลที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าสามารถช่วยส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครูได้ และช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Annenberg Institute for School Reform, 2013)

เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาในการช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ รวมทั้งรู้วิธีการและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพึงพอใจในการทำงาน ปฏิบัติการสอนมากขึ้น จึงช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้นและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทางโครงสร้างวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน โดยครูรวมทั้งผู้บริหารมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการสอนในบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการพัฒนา โดยมีเป้าหมายหลักร่วมกัน คือเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้นสถานศึกษาที่ดำเนินการตามแนวคิด PLC จะช่วยให้เกิดการรวมตัวกันเรียนรู้ของกลุ่มครู และมีบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีความเป็นกัลยาณมิตรและพึ่งพาอาศัยกัน จนเกิดเป็นวงจรการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการทำงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในลักษณะนี้จะช่วยให้เกิดการมองเห็นงานของตน

จากการเรียนรู้วิธีการทำงานของคนอื่นด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นการปฏิบัติโครงสร้าง ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน จากระบบตัวใครตัวมัน มาเป็นระบบทีม หรือวัฒนธรรมรวมหมู่ (collective culture) โครงสร้างของระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้าให้เรียนตามเพื่อนทัน โดยที่การช่วยเหลือนั้นทำเป็นทีม มีหลายฝ่ายเข้ามาร่วมมือกัน และทำอยู่ภายในเวลาปฏิบัติงานปกติของโรงเรียน ไม่ใช่สอนนอกเวลา ทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนคุณภาพของผลผลิตของโรงเรียน และสร้างสรรค์ให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่อยู่แล้วมีความสุข (happy workplace) ทั้งของนักเรียน ครู และผู้บริหาร แล้วดำเนินการต่อเนื่องยั่งยืนเป็นวงจรไม่รู้จบ ซึ่งก็คือโรงเรียนได้พัฒนาขึ้นเป็นองค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเปลี่ยนบรรยากาศของ “โรงเรียน” ช่วยให้สมาชิกอันได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นักเรียนหรือแม้กระทั่งผู้ปกครอง มีความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของโรงเรียนหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก และเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ครูผู้สอนรวมทั้งสมาชิกทุกคนในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงต้องร่วมกันคิดหาวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้แล้วนำผลที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยทุกคนมีความเชื่อมั่นในตนเองและเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้และสมาชิกทุกคนจะเกิดการพัฒนาเนื่องจากคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ครูผู้สอนรวมทั้งสมาชิกในชุมชนจะต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยกระบวนการที่สมาชิกทุกคนต้องดำเนินการคือการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ซึ่งกระบวนการทุกอย่างต้องอาศัยการร่วมมือรวมพลังกัน และจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนให้เอื้อต่อการวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันสามารถสังเกตและสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพได้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (community) และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับ “ปฏิรูป” การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนรวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู

3. ข้อมูลทั่วไปของสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

การจัดตั้งสหวิทยาเขต มีเป้าหมายเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารและใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียนให้ใกล้เคียงกันโดยกระจายโรงเรียนที่มีความพร้อมสูง ในการช่วยเหลือดูแลและร่วมพัฒนาโรงเรียนอื่นในกลุ่มประกาศจัดตั้งตามอำนาจของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย 10 โรงเรียน ได้แก่โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในอำเภอเถิน อำเภอแม่พริก อำเภอสบปราบ อำเภอเสริมงาม อำเภอเกาะคา และอำเภอแม่ทะ มีทั้งโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีจำนวนครุรวมกัน 330 คน รายชื่อโรงเรียน จำแนกตามขนาด ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดกลาง ประกอบด้วย
 - 1.1 โรงเรียนเถินวิทยา
 - 1.2 โรงเรียนเสริมงามวิทยาคม
2. โรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย
 - 2.1 โรงเรียนสบปราบวิทยาคม
 - 2.2 โรงเรียนแม่พริกวิทยา
 - 2.3 โรงเรียนเวียงมอกวิทยา
 - 2.4 โรงเรียนเกาะคาวิทยาคม
 - 2.5 โรงเรียนไหล่หินวิทยา
 - 2.6 โรงเรียนแม่ทะวิทยา
 - 2.7 โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา
 - 2.8 โรงเรียนแม่ทะประชาสามัคคี

ข้อมูลข้าราชการครูสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ปีพ.ศ.2560 มีจำนวน ดังนี้

ตารางที่ 2.4 ข้อมูลข้าราชการครูสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ปีพ.ศ.2560

ที่	โรงเรียน	จำนวนผอ.	จำนวนรองผอ.	จำนวนครู	รวม
1	แม่ทะวิทยา	1	1	22	24
2	สบปราบพิทยาคม	1	0	44	45
3	เกาะคาวิทยาคม	1	0	16	17
4	เสริมงามวิทยาคม	1	3	60	64

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนผอ.	จำนวนรองผอ.	จำนวนครู	รวม
5	แม่พริกวิทยา	1	1	21	23
6	แม่ทะประชาสามัคคี	1	0	16	17
7	ไหลหินวิทยา	1	0	17	18
8	เวียงมอกวิทยา	1	0	21	22
9	แม่ทะพัฒนศึกษา	1	0	19	20
10	เถินวิทยา	1	2	77	80
	รวม	10	7	313	330

ประธานสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปางคนปัจจุบัน ได้แก่ นายมานัส นพคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนเสริมงามวิทยาคม และมีผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนในกลุ่มร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต มีอำนาจหน้าที่จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนในกลุ่มให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัด กำหนดมาตรฐานวิชาการและเป้าหมายการพัฒนาทางวิชาการของโรงเรียนในกลุ่ม ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการเพื่อการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียนตลอดจนกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสหวิทยาเขต และรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด เสนอแนวทางของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไปต่อเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด เพื่อการพิจารณาให้การสนับสนุนสหวิทยาเขตในการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการมัธยมศึกษาสู่สากล ตลอดจนสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในกลุ่ม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงานครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 สุชาติ ยืนคำพะเนา (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการคิดโรงเรียนสองนครพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการคิดโรงเรียนสองนครพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัด

นครราชสีมา โดยนำคณะครูศึกษาดูงาน การศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา จังหวัดบุรีรัมย์ และกลับมาจัดประชุมครูเพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบ พบว่า

- 1) ผลการประเมินความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการคิดของครูใน 3 ระดับ คือทักษะการคิดระดับพื้นฐาน ระดับกลางและระดับสูงพบว่าโดยภาพรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ทักษะการคิดระดับพื้นฐาน
- 2) ผลการสัมภาษณ์นักเรียน 30 คน พบว่าด้านการจัดการเรียนรู้ นักเรียนเห็นว่า ครูจัดการเรียนรู้ โดยให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ครูใช้สื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยประกอบการสอน ครูใช้วิธีสอนที่หลากหลาย และด้านความต้องการของนักเรียนให้โรงเรียนจัดเพิ่มเติมคือ ขอให้เปิดห้องเรียนคอมพิวเตอร์ให้นักเรียนใช้หลังเลิกเรียนทุกวันและขอให้เปิดห้องสมุดให้นักเรียนใช้บริการในวันเสาร์
- 3) ประเมินความพึงพอใจของครูต่อผลการใช้คู่มือแนวทางการดำเนินกิจกรรมของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการคิด โดยใช้แบบสอบถามพบว่า โยภาพรวมครูมีความพึงพอใจต่อคู่มือในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเหมาะสมของเนื้อหา และมีข้อเสนอแนะเวลาควรเพิ่มเป็นสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ระยะเวลาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันควรเพิ่มให้มากกว่าเดิมและเนื้อหาในคู่มือควรเริ่มจากง่ายไปยากเพราะจะเกิดความสับสน และ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการคิดโรงเรียนสองนครพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 คือค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

ทิววิทย์ ชื่นนิยม (2556) ได้ศึกษาลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่มีสถานภาพต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า

1. นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ (2) ด้านการรักการเรียนรู้ (3) ด้านความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา (4) ด้านการมองอนาคตในแง่ดี (5) ด้านมโนภาพต่อตนเองว่าเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (6) ด้านการมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง (7) ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ และ (8) ด้านความคิดสร้างสรรค์

2. ผลการเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า

2.1 นักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่มีเพศต่างกัน มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองโดยภาพรวมด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านโมนภาพต่อตนเองว่าเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาค้นคว้าความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองไม่แตกต่างกัน

2.2 นักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่มีอายุต่างกัน มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองด้านการรักการเรียนรู้ และด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาค้นคว้าความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองไม่แตกต่างกัน

2.3 นักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ศึกษาในคณะที่ต่างกัน มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองโดยภาพรวม ด้านโมนภาพต่อตนเองว่าเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ กับด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ กับด้านการมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง กับด้านการรักการเรียนรู้ กับด้านความคิดสร้างสรรค์ กับด้านการมองอนาคตในแง่ดี และด้านความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาค้นคว้าความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองไม่แตกต่างกัน

โสภิต สุวรรณเวลา และคณะ (2556) ได้ศึกษาลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชบุรี พบว่า ลักษณะการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านการสื่อสารและด้านการทดลองปฏิบัติจริงมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านแนวคิดนามธรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านประสบการณ์เชิงรุกบูรณาการ และการเรียนรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06, 4.05, 4.04, 3.93, 3.70 และ 3.66 ตามลำดับ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พบว่าองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และ

โครงสร้างสนับสนุน พร้อมทั้งนำเสนอบทสรุปและข้อเสนอในการประยุกต์กรอบแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสู่การปฏิบัติ

จุลลีย์ ศรีชะโคตร (2557) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความเสี่ยง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านสภาพแวดล้อม ส่วนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับมากคือด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับน้อยคือด้านโครงสร้างองค์การ และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมและพฤติกรรม และด้านโครงสร้างองค์การ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนซึ่งได้นำเสนอเรียงตามลำดับหัวข้อ
ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จากโรงเรียนทั้งหมด 10 แห่ง มีจำนวน 330 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 330 คนโดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ จำแนกตามวิทยฐานะโดยใช้ตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนได้จำนวน ข้าราชการครู 181 คน จำแนกเป็นครูไม่มีวิทยฐานะ 43 คน ครูวิทยฐานะชำนาญการ 57 คน และครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 81 คน สุ่มผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีสุ่มเจาะจงผู้บริหารและวิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) สำหรับครู จำแนกตามวิทยฐานะและสัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิทยฐานะของครู

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)				จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)			
		ครูไม่มีวิทยฐานะ	ครูวิทยฐานะชำนาญการ	ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป	ครูไม่มีวิทยฐานะ	ครูวิทยฐานะชำนาญการ	ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ		
1	โรงเรียนเถินวิทยา	30	23	25	17	13	14		
2	เสริมงามวิทยาคม	11	22	30	6	12	16		
3	สบปราบพิทยาคม	10	17	20	6	9	11		
4	โรงเรียนแม่ทะวิทยา	2	7	14	1	4	8		
5	โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา	0	9	10	0	5	5		
6	โรงเรียนแม่ทะประชาสามัคคี	0	6	11	0	3	6		
7	โรงเรียนเวียงมอกวิทยา	15	5	7	8	3	4		
8	โรงเรียนแม่พริกวิทยา	8	4	12	4	2	7		
9	โรงเรียนเกาะคาวิทยาคม	0	5	10	0	3	5		
10	โรงเรียนไหล่หินวิทยา	2	6	9	1	3	5		
	รวม	78	104	148	43	57	81		
	รวมทั้งหมด		330			181			

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปางซึ่งเป็นแบบวัดระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning Readiness Scale หรือ SDLRS) ซึ่งได้พัฒนาจากแบบสอบถามของ ดร.ลูซี เมตเซน กุกลิเอลมีโน (Guglielmino) (อ้างถึงในวิภาดา วัฒนนามกุล, 2544) ตามเนื้อหาใน

8 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าว มาพิจารณาปรับเปลี่ยนสำนวนภาษา เพื่อให้ชัดเจนและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มีจำนวนข้อความทั้งหมด 43 ข้อและมีลักษณะเป็นมาตรวัดที่ประกอบไปด้วยข้อความชุดหนึ่ง สำหรับให้กลุ่มที่ศึกษาแสดงความรู้สึกเห็นด้วยมากน้อยแค่ไหนกับ “ประเด็น” ในแต่ละข้อความโดยจะได้กำหนดเป็นมาตรวัดระดับตามความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู แบ่งออกเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นและการแปลความหมายคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับคะแนน	ค่าระดับคะแนน
ปฏิบัติมากที่สุด	5
ปฏิบัติมาก	4
ปฏิบัติปานกลาง	3
ปฏิบัติน้อย	2
ปฏิบัติน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน เป็นแบบมาตรประมาณค่า(Rating Scales) 5 ระดับ โดยสร้างตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1932, pp. 1-55) เป็นมาตรวัดที่ประกอบไปด้วยข้อความชุดหนึ่ง สำหรับให้กลุ่มที่ศึกษาแสดงความรู้สึกเห็นด้วยมากน้อยแค่ไหนกับ “ประเด็น” ในแต่ละข้อความ โดยได้กำหนดเป็นมาตรวัดระดับการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ออกเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นและการแปลความหมายคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับคะแนน	ค่าระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

คะแนนเฉลี่ย การแปลความหมาย (ประคอง กรรณสูต, 2538, น. 117)

4.51 – 5.00	ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	ปฏิบัติในระดับมาก
2.51 – 3.50	ปฏิบัติในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	ปฏิบัติในระดับน้อย
1.00 – 1.50	ปฏิบัติในระดับน้อยมาก

2.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 2.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะและใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2.2.2 สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม เกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองและการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน
- 2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
- 2.2.4 ปรับปรุงเครื่องมือ ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะ
- 2.2.5 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน (รายชื่ออยู่ในภาคผนวก ข) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ในประเด็นความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และความถูกต้องในการใช้ภาษา โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้อง IOC (Index of Congruence) (Allen & Seaman, 2007, pp. 64-65) ซึ่งปรากฏว่าทุกข้อมีดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.67
- 2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด
- 2.2.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach's alpha Coefficient, 1951, pp. 297-333) พบว่ามีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 (ดังแสดงในภาคผนวก จ)
- 2.2.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปจัดพิมพ์ทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

- 3.1 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำส่งแบบสอบถาม เรื่อง “ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองและการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง” ให้กับครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง กรอกข้อมูล ซึ่งมีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง เพื่อขอความร่วมมือให้บุคลากรภายใต้สังกัดตอบแบบสอบถาม

3.2.2 นำแบบสอบถามให้ผู้ตอบ กรอกข้อมูล และทำการนัดหมายในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมายังผู้วิจัย

3.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยรวมแล้วส่งแบบสอบถามไปจำนวนทั้งสิ้น 181 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 181 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์คำนวณค่าทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

4.2 ผลจากการศึกษาการเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองและการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลผลตามเกณฑ์ (ประคอง กรรณสูต 2538, น. 117) ต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51 – 5.00	ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	ปฏิบัติในระดับมาก
2.51 – 3.50	ปฏิบัติในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	ปฏิบัติในระดับน้อย
1.00 – 1.50	ปฏิบัติในระดับน้อยมาก

4.3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน จำแนกตามวิทยฐานะของครู วิเคราะห์โดยใช้ One-way ANOVA การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน จำแนกตามวิทยฐานะของครู วิเคราะห์โดยใช้ One-way ANOVA ในกรณีที่พบความแตกต่าง จะมีการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ

4.4 การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองและการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์-

สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
0.71 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันระดับมาก
0.31 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันระดับน้อย
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง รวมถึงเพื่อศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะของครู วิเคราะห์ โดยใช้ One-way ANOVA

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Product-Moment Coefficient)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อให้ทราบลักษณะสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลปรากฏตามตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (n = 181)	ร้อยละ
สถานภาพ		
1. ผู้บริหาร	11	6.08
2. ครู	170	93.92
วิทยฐานะ		
1. ไม่มีวิทยฐานะ	43	23.76
2. วิทยฐานะชำนาญการ	57	31.49
3. วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป	81	44.75

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 93.92 และเป็นผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 6.08 โดยแยกเป็นครูไม่มีวิทยฐานะ ร้อยละ 23.76 มีวิทยฐานะชำนาญการ ร้อยละ 31.49 และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ร้อยละ 44.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

ของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

จากการวิเคราะห์ระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง เป็นรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วสรุปเป็นภาพรวม และแยกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ 2) ด้านการมีโน้ตบุ๊กของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ 3) ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ 4) ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง 5) ด้านความรักในการเรียนรู้

6) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 7) ด้านการมองอนาคตในแง่ดี และ 8) ด้านความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษา และการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมปรากฏตามตารางที่ 4.2 ส่วนผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏตามตารางที่ 4.3-4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู โดยภาพรวม

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ของข้าราชการครู		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	4.55	0.43	มาก
2.	ด้านการมีทัศนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มี ประสิทธิภาพ	4.28	0.52	มาก
3.	ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้	4.38	0.49	มาก
4.	ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	4.23	0.52	มาก
5.	ด้านความรักในการเรียนรู้	4.35	0.55	มาก
6.	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.15	0.60	มาก
7.	ด้านการมองอนาคตในแง่ดี	4.31	0.55	มาก
8.	ด้านความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษา และการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา	4.26	0.65	มาก
รวม		4.31	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X}=4.31$) เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.55$) และด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.38$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.15$) โดยได้แสดงตารางวิเคราะห์รายด้านดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.60	0.56	มาก
2. ข้าพเจ้าบอกตัวเองได้ว่าการเรียนรู้เรื่องอะไร	4.60	0.51	มาก
3. ข้าพเจ้ายินดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องต่างๆ กับผู้อื่น	4.59	0.49	มาก
4. ข้าพเจ้ารักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ	4.55	0.54	มาก
5. ข้าพเจ้าชอบเสาะแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ	4.47	0.55	มาก
6. เมื่อพบสิ่งที่ไม่เข้าใจ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจให้กระจ่างแจ้ง	4.49	0.59	มาก
รวม	4.55	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X}=4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ในระดับ “มาก” ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ครูบอกตัวเองได้ว่าการเรียนรู้เรื่องอะไร ($\bar{X}=4.60$) และมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ($\bar{X}=4.60$) รองลงมาได้แก่ ครูยินดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องต่างๆ กับผู้อื่น ($\bar{X}=4.59$) และรักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ ($\bar{X}=4.55$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง เห็นว่าตนเองชอบเสาะแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ ($\bar{X}=4.47$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านการมีมโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการมีมโนทัศน์ของตนเอง ในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	0.79	มาก
2. ข้าพเจ้าจัดสรรเวลาเพื่อการเรียนรู้เรื่องต่างๆ ได้อย่างลงตัว	4.01	0.75	มาก
3. ข้าพเจ้ารู้จักและเข้าใจความต้องการของตนเอง ตลอดจน สามารถเรียนรู้ตามศักยภาพได้อย่างเหมาะสม	4.31	0.69	มาก
4. ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบ และเพียรพยายาม ในการเรียนรู้	4.31	0.64	มาก
5. ข้าพเจ้าเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพไม่จำกัด	4.70	0.53	มาก
6. ข้าพเจ้าหาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับประเภทข้อมูล ที่ต้องการและสามารถสืบค้นหาความรู้ได้	4.27	0.74	มาก
7. ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆได้ดีเมื่อเทียบกับคนอื่น	4.20	0.71	มาก
รวม	4.28	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านการมีมโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ใน “มาก” ($\bar{X}=4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านการมีมโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพอยู่ใน “มาก” ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพไม่จำกัด ($\bar{X}=4.70$) รองลงมาได้แก่ รู้จักและเข้าใจความต้องการของตนเองตลอดจนสามารถเรียนรู้ตามศักยภาพได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.31$) กับการมีความรับผิดชอบ และเพียรพยายามในการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.31$) และการหาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับประเภทข้อมูลที่ต้องการ และสามารถสืบค้นหาความรู้ได้ ($\bar{X}=4.27$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการเห็นว่าตนเองจัดสรรเวลาเพื่อการเรียนรู้เรื่องต่างๆได้อย่างลงตัว ($\bar{X}=4.01$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ข้าพเจ้ามีความพยายามที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ	4.54	0.55	มากที่สุด
2. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะเรียนรู้สิ่งใด และเรียนรู้อย่างไรตลอดจนระบุได้ว่าเรียนรู้สิ่งใดได้ดี	4.20	0.68	มาก
3. ข้าพเจ้า สามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง ได้เป็นอย่างดี	4.41	0.66	มาก
4. ข้าพเจ้า สามารถคิดวางแผนพัฒนาการทำงานของตนเองให้เกิดการสร้างสรรค์ อย่างมีคุณภาพ	4.42	0.59	มาก
5. ข้าพเจ้าชอบแสวงหา/ริเริ่มแนวทางการทำงาน / การทำโครงการใหม่ๆ	4.35	0.71	มาก
รวม	4.38	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ใน “มาก” ($\bar{X}=4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้อยู่ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความพยายามที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ ($\bar{X}=4.54$) รองลงมาได้แก่ ครูสามารถคิดวางแผนพัฒนาการทำงานของตนเองให้เกิดการสร้างสรรค์ อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X}=4.42$) และครูสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.41$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง เห็นว่าตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะเรียนรู้สิ่งใดและ เรียนรู้ อย่างไรตลอดจนระบุได้ว่าเรียนรู้สิ่งใดได้ดี ($\bar{X}=4.20$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ข้าพเจ้ามีความพยายามที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ	4.22	0.69	มาก
2. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะเรียนรู้สิ่งใด และเรียนรู้อย่างไรตลอดจนระบุได้ว่าเรียนรู้สิ่งใดได้ดี	4.30	0.71	มาก
3. ข้าพเจ้า สามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง ได้เป็นอย่างดี	4.38	0.61	มาก
4. ข้าพเจ้า สามารถคิดวางแผนพัฒนาการทำงานของตนเอง ให้เกิดการสร้างสรรค์ อย่างมีคุณภาพ	4.08	0.70	มาก
5. ข้าพเจ้าชอบแสวงหา / ริเริ่มแนวทางการทำงาน / การทำโครงการใหม่ๆ	4.18	0.66	มาก
รวม	4.23	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X}=4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองอยู่ในระดับ “มาก” ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ครูสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.38$) รองลงมาได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะเรียนรู้สิ่งใด และ เรียนรู้อย่างไรตลอดจนระบุได้ว่าเรียนรู้สิ่งใดได้ดี ($\bar{X}=4.30$) และมีความพยายามที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ ($\bar{X}=4.22$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง เห็นว่าตนเองสามารถคิดวางแผนพัฒนาการทำงานของตนเองให้เกิดการสร้างสรรค์ อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X}=4.08$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านความรักในการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความรักในการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกในการค้นหาคำตอบของคำถามที่ข้าพเจ้าสนใจ	4.30	0.80	มาก
2. ข้าพเจ้าพยายามนำสิ่งที่เรียนรู้ ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง	4.44	0.65	มาก
3. ข้าพเจ้าปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่	4.31	0.73	มาก
4. ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้เกือบทุกเรื่องที่ข้าพเจ้าต้องการจะเรียนรู้	4.09	0.81	มาก
5. ข้าพเจ้าชื่นชมผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.59	0.61	มากที่สุด
รวม	4.35	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X}=4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านความรักในการเรียนรู้อยู่ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ครูชื่นชมผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}=4.59$) รองลงมาได้แก่ ครูพยายามนำสิ่งที่เรียนรู้ ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง ($\bar{X}=4.44$) และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ($\bar{X}=4.31$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง เห็นว่าตนเองสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้เกือบทุกเรื่องที่ข้าพเจ้าต้องการจะเรียนรู้ ($\bar{X}=4.09$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ข้าพเจ้าชอบคิดและทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.19	0.79	มาก
2. ข้าพเจ้ามักจะแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ โดยใช้วิธีการใหม่ๆ	4.12	0.66	มาก
3. ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาได้เองด้วยวิธีการต่างๆ	4.12	0.75	มาก
4. ข้าพเจ้าไม่ยึดวิธีการเรียนรู้แบบใดแบบหนึ่งเป็นหลักแต่จะพยายามทดลองใช้วิธีการอื่นๆ ด้วย	4.36	0.69	มาก
5. ข้าพเจ้าสามารถคิดหาวิธีการเรียนรู้ในเรื่องหนึ่งๆ ได้หลายวิธี	3.95	0.86	มาก
รวม	4.15	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X}=4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ “มาก” ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ครูไม่ยึดวิธีการเรียนรู้แบบใดแบบหนึ่งเป็นหลักแต่จะพยายามทดลองใช้วิธีการอื่นๆ ด้วย ($\bar{X}=4.36$) รองลงมาได้แก่ ครูชอบคิดและทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ($\bar{X}=4.19$) และมักจะแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ โดยใช้วิธีการใหม่ๆ ($\bar{X}=4.12$) กับสามารถแก้ปัญหาได้เองด้วยวิธีการต่างๆ ($\bar{X}=4.12$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง เห็นว่าตนเองสามารถคิดหาวิธีการเรียนรู้ในเรื่องหนึ่งๆ ได้ หลายวิธี ($\bar{X}=3.95$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านการมองอนาคตในแง่ดี จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการมองอนาคตในแง่ดี	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ข้าพเจ้ามีความพร้อมและยินดีที่จะเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต	4.30	0.71	มาก
2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้เรียนรู้คือผู้นำ	4.40	0.73	มาก
3. ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้เรื่องต่างๆเพื่อประโยชน์ในอนาคต	4.28	0.69	มาก
4. ข้าพเจ้าตระหนักถึงความสำเร็จในอนาคตและทำทุกอย่างด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ	4.31	0.69	มาก
5. ข้าพเจ้าชอบทำการสำรวจตรวจสอบปัญหาต่างๆ	4.20	0.83	มาก
6. ข้าพเจ้าเห็นว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำลายและไม่ใช้เครื่องหมายที่จะให้หยุดทำ	4.35	0.74	มาก
รวม	4.31	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านการมองอนาคตในแง่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X}=4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านการมองอนาคตในแง่ดี อยู่ในระดับ “มาก” ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ครูเชื่อว่าผู้เรียนรู้คือผู้นำ ($\bar{X}=4.40$) รองลงมาได้แก่ ครูเห็นว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำลายและไม่ใช้เครื่องหมายที่จะให้หยุดทำ ($\bar{X}=4.35$) และตระหนักถึงความสำเร็จในอนาคตและทำทุกอย่างด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ($\bar{X}=4.31$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง เห็นว่าตนเองชอบทำการสำรวจตรวจสอบปัญหาต่างๆ ($\bar{X}=4.20$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู ด้านความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษา และการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษา และการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ข้าพเจ้าสามารถใช้ทักษะการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา ต่างๆ ได้	4.33	0.66	มาก
2. ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้มากขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้มี คุณภาพ	4.37	0.62	มาก
3. ข้าพเจ้าชอบสถานการณ์การเรียนรู้ที่มีการท้าทาย	4.09	0.88	มาก
4. ข้าพเจ้าคิดว่าการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาเป็นเรื่องที่ทำทายน และน่าตื่นเต้น	4.24	0.82	มาก
รวม	4.26	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษา และการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X}=4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษา และการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับ “มาก” ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการเรียนรู้มากขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ ($\bar{X}=4.37$) รองลงมาได้แก่ ครูสามารถใช้ทักษะการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาต่างๆได้ ($\bar{X}=4.33$) และครูคิดว่าการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาเป็นเรื่องที่ทำทายน และน่าตื่นเต้น ($\bar{X}=4.24$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง คิดว่าชอบสถานการณ์การเรียนรู้ที่มีการท้าทาย ($\bar{X}=4.09$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง วิเคราะห์โดย
การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

จากการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง เป็นรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วสรุปเป็นภาพรวม และแยกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ 3) ด้านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมปรากฏตามตารางที่ 4.11 ส่วนผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏตามตารางที่ 4.12-4.15 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง โดยภาพรวม

การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.33	0.54	มาก
2. ด้านการสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ	4.08	0.62	มาก
3. ด้านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน	4.14	0.66	มาก
4. ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	3.97	0.68	มาก
รวม	4.12	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” (\bar{X} =4.12) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (\bar{X} =4.33) ด้านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

(\bar{X} =4.14) ด้านการสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ (\bar{X} =4.08) และด้านการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ (\bar{X} =3.97)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. อุทิศตนและให้เวลาที่เพียงพอต่อการร่วมดำเนินการวางแผนและการพัฒนาโรงเรียน	4.44	0.63	มาก
2. ศึกษาและทบทวนกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	4.37	0.66	มาก
3. พบปะเพื่อนครูเพื่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าทางวิชาชีพจากเครือข่ายหรือสมาคมทางวิชาชีพ	4.29	0.75	มาก
4. มีความกระตือรือร้นในการเสาะแสวงหาแนวคิด สื่อ เทคนิควิธีการบริหาร และหรือวิธีการสอนจากเพื่อนร่วมงาน และโรงเรียนอื่นๆ	4.20	0.77	มาก
5. เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และสามารถเชื่อมโยงกับของบุคคลอื่นเป็นภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ	4.31	0.67	มาก
6. กำหนดค่านิยมและแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมคือการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน	4.38	0.66	มาก
รวม	4.33	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” (\bar{X} =4.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับ “มาก” ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูอุทิศตนและให้เวลาที่เพียงพอ

ต่อการร่วมดำเนินการวางแผนและการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}=4.44$) รองลงมาได้แก่ ครูกำหนดค่านิยม และแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมคือการพัฒนาการเรียนการสอน สู่คุณภาพผู้เรียน ($\bar{X}=4.38$) และครูศึกษาและทบทวนกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X}=4.37$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีนทร์ จังหวัดลำปาง เห็นว่าตนเองมีความกระตือรือร้นในการเสาะแสวงหาแนวคิด สื่อ เทคนิควิธีการบริหาร และหรือวิธีการสอนจากเพื่อนร่วมงาน และโรงเรียนอื่นๆ ($\bar{X}=4.20$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านการสร้างทีมเรียนรู้และ เครือข่ายความร่วมมือ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7. สร้างฐานสารสนเทศและเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกับ เพื่อนครูเพื่อการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.01	0.75	มาก
8. ร่วมกันกำกับติดตามการเรียนรู้และพัฒนาการความก้าวหน้า ของนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.17	0.78	มาก
9. เผยแพร่ผลงานวิจัยให้กับเพื่อนครูทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน	3.89	0.92	มาก
10. ร่วมกับเพื่อนครู หรือนักวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้อของนักเรียนและพัฒนาการเรียน การสอน	3.96	0.89	มาก
11. ร่วมกับเพื่อนครูแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนและ ทีมงานให้มีประสิทธิภาพ	4.21	0.67	มาก
12. โรงเรียนมีการจัดช่องทางการสื่อสารให้ครูได้พัฒนา นวัตกรรมร่วมกัน เช่น การจัดนิทรรศการ การสื่อสาร ออนไลน์ผ่าน facebook หรือ line เป็นต้น	4.22	0.72	มาก
13. ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับครูจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และ ประสานความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายในการจัดการเรียนรู้	4.01	0.75	มาก
รวม	4.08	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านการสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือในภาพรวมอยู่ในระดับ“มาก” ($\bar{X}=4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านการสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ อยู่ในระดับ“มาก”ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ครูโรงเรียนมีการจัดช่องทางสื่อสารให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมร่วมกัน เช่น การจัดนิทรรศการ การสื่อสารออนไลน์ผ่าน facebook หรือ line เป็นต้น ($\bar{X}=4.22$) รองลงมาได้แก่ ร่วมกับเพื่อนครู แสดงออกซึ่งความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนและทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.21$) และร่วมกันกำกับติดตามการเรียนรู้และพัฒนาการความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}=4.17$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง เห็นว่าตนเองเผยแพร่ผลงานวิจัยให้กับเพื่อนครูทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X}=3.89$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
14. แบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับผล การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนกับเพื่อนครู	4.17	0.81	มาก
15. ทบทวน และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลังจาก แลกเปลี่ยนข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนครู	4.01	0.82	มาก
16. แลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ร่วมกับเพื่อนครู หรือทีมงาน หรือนักเรียน เพื่อเปิดโลกทัศน์การเรียนรู้ แสวงหา นวัตกรรมและสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพได้อย่าง ต่อเนื่อง	4.16	0.81	มาก
17. ผู้บริหาร/ครู มีการนิเทศงาน สังเกตการสอนและ สนทนาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตรอย่าง สม่ำเสมอ	4.21	0.86	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18. ร่วมกับเพื่อนครูสนทนาและสะท้อนแนวความคิดที่ หลากหลายในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การเสาะหา แนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด	4.23	0.82	มาก
19. โรงเรียนสนับสนุนให้แสวงหาความรู้ร่วมกับเครือข่าย การเรียนรู้ต่างๆ เพื่อสะท้อนผลการบริหารจัดการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.15	0.76	มาก
20. ประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน อบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง	4.06	0.82	มาก
รวม	4.14	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X}=4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ “มาก” ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ร่วมกับเพื่อนครูสนทนาและสะท้อนแนวความคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การเสาะหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด ($\bar{X}=4.23$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหาร/ครู มีการนิเทศงาน สังเกตการสอนและสนทนาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.21$) และแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนกับเพื่อนครู ($\bar{X}=4.17$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ทบทวนและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลังจากแลกเปลี่ยนข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนครู ($\bar{X}=4.01$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
21. โรงเรียนมีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างเป็นระบบ เพียงพอและสอดคล้องกับ ความต้องการ เพื่อทำให้ความเป็นชุมชนแน่นแฟ้นขึ้น เช่น Facebook, Line เป็นต้น	4.06	0.82	มาก
22. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน อย่างเพียงพอและสามารถเข้าถึงได้	3.82	0.77	มาก
23. ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนากิจกรรม การเรียนรู้ที่เหมาะสม	3.98	0.73	มาก
24. โรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและ สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อทำให้ความเป็นชุมชน แน่นแฟ้นขึ้น เช่น Facebook, Line เป็นต้น	3.99	0.85	มาก
25. สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ต่อการพัฒนาครูและผู้เรียน เช่น สร้างบรรยากาศที่ เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้, การละลายพฤติกรรม เป็นต้น	3.88	0.90	มาก
26. ครูมีความสามารถและศักยภาพในการเรียนรู้เทคโนโลยี	4.06	0.81	มาก
27. มีกระบวนการนิเทศติดตาม ที่เป็นกัลยาณมิตรและ สร้างสรรค์ อย่างเป็นระบบ สม่่าเสมอ	4.00	0.97	มาก
รวม	3.97	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับ“มาก” (\bar{X} =3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับ“มาก”ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่

โรงเรียนมีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อให้ความเป็นชุมชนแน่นแฟ้นขึ้น เช่น Facebook , Line เป็นต้น ($\bar{X}=4.06$) และครูมีความสามารถและศักยภาพในการเรียนรู้เทคโนโลยี ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาได้แก่ กระบวนการนิเทศติดตาม ที่เป็นกัลยาณมิตรและสร้างสรรค์ อย่างเป็นระบบ สม่่าเสมอ ($\bar{X}=4.00$) และโรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อให้ความเป็นชุมชนแน่นแฟ้นขึ้น เช่น Facebook, Line เป็นต้น ($\bar{X}=3.99$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเพียงพอและสามารถเข้าถึงได้ ($\bar{X}=3.82$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จำแนกตามวิทยฐานะของครูวิเคราะห์โดยใช้ One-way ANOVA

ศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ตารางที่ 4.16 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จำแนกตามวิทยฐานะของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูไม่มีวิทยฐานะ	4.29	0.69	มาก
2. ครูวิทยฐานะชำนาญการ	4.14	0.36	มาก
3. ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป	4.03	0.63	มาก
รวม	4.12	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X}=4.12$) เมื่อพิจารณาตามวิทยฐานะของครู โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากมากไป

น้อย ได้แก่ ครูไม่มีวิทยฐานะ ($\bar{X}=4.29$) รองลงมาคือครูวิทยฐานะชำนาญการ ($\bar{X}=4.14$) และครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ($\bar{X}=4.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ผลจากการเปรียบเทียบการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู
ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จำแนกตามวิทยฐานะของครู โดยภาพรวม

	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.91	2	0.96	2.87	0.06
ภายในกลุ่ม	59.23	178	0.33		
รวม	61.14	180			

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู
ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพร้อมในการเรียนรู้
ด้วยตัวเอง กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู
ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ วิเคราะห์โดยใช้ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ของเพียร์สัน (Pearson,s Product-Moment Coefficient)**

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ของข้าราชการครู
ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
ของข้าราชการครู ในสภวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

ความพร้อมในการเรียนรู้อยู่ด้วยตัวเอง	การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	การมีมีโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	ความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้	ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	ความรักในการเรียนรู้	ความคิดสร้างสรรค์	การมองอนาคตในแง่ดี	ความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา
การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	1							
การมีมีโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	0.74*	1						
ความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้	0.85*	0.86*	1					
ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	0.68*	0.91*	0.78*	1				
ความรักในการเรียนรู้	0.80*	0.81*	0.86*	0.79*	1			
ความคิดสร้างสรรค์	0.73*	0.82*	0.78*	0.86*	0.85*	1		
การมองอนาคตในแง่ดี	0.66*	0.71*	0.75*	0.72*	0.77*	0.91*	1	
ความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา	0.75*	0.72*	0.87*	0.74*	0.80*	0.83*	0.85*	1

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครูในสภวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง พบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองมีความสัมพันธ์ทางบวกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างด้านการมองอนาคตในแง่ดีกับด้านการมีมีโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.66^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูใน
สภวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของข้าราชการครูในสภวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	การสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ	กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการ ปฏิบัติงาน	การใช้แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	1			
2. การสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ	0.86*	1		
3. กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการ ปฏิบัติงาน	0.87*	0.94*	1	
4. การใช้แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	0.75*	0.83*	0.91*	1

*p < .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูใน
สภวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปางมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง กับการเป็นชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสภวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ดังแสดงในตารางที่
4.20

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง	การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			
	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	การสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่าย ความร่วมมือ	กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน	การใช้แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	0.74*	0.66*	0.63*	0.67*
การมีมีโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มี ประสิทธิภาพ	0.77*	0.75*	0.74*	0.71*
ความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้	0.74*	0.75*	0.75*	0.75*
ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	0.73*	0.72*	0.73*	0.76*
ความรักในการเรียนรู้	0.73*	0.72*	0.73*	0.76*
ความคิดสร้างสรรค์	0.70*	0.72*	0.74*	0.72*
การมองอนาคตในแง่ดี	0.73*	0.78*	0.76*	0.79*
ความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และ ทักษะในการแก้ปัญหา	0.78*	0.78*	0.82*	0.75*

*p < .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมากกับ การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ($r = 0.87^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองกับแต่ละด้านของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกันทุกคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

1.1.2 เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

1.1.3 เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะ

1.1.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง มีความแตกต่างกันตามวิทยฐานะ

1.2.2 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จังหวัดลำปาง มี 10 โรงเรียน จำนวน 330 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 330 คนโดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, P.607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ

จำแนกตามวิทยฐานะโดยใช้ตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูจซีและมอร์แกนได้ จำนวนข้าราชการครู 181 คน จำแนกเป็นครูไม่มีวิทยฐานะ 77 คน ครูวิทยฐานะชำนาญการ 56 คน และครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 44 คน สุ่มผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีสุ่มเจาะจงผู้บริหาร และวิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) สำหรับครู จำแนกตามวิทยฐานะและสัดส่วนของ ประชากรแต่ละกลุ่ม

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์

ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง โดยศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัย และปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1932, pp. 1-55) ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปางซึ่งเป็นแบบวัดระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning Readiness Scale หรือ SDLRS) ซึ่งได้พัฒนาจากแบบสอบถามของดร.ลูซี่ เมดเซน กุกลิเอลมีโน (Guglielmo) (อ้างถึงในวิภาดา วัฒนนามกุล, 2544) มีจำนวนข้อความทั้งหมด 43 ข้อและมีลักษณะเป็นมาตรวัดที่ประกอบไปด้วยข้อความชุดหนึ่ง สำหรับให้กลุ่มที่ศึกษาแสดงความรู้สึกเห็นด้วยมาก น้อยแค่ไหนกับ “ประเด็น” ในแต่ละข้อความโดยจะได้กำหนดเป็นมาตรวัดระดับตามความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของข้าราชการครู แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน จำนวน 27 ข้อ และผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) (Allen & Seaman, 2007, pp. 64-65) ปรากฏว่าข้อคำถามเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67 ถึง 1.00 และทดลองใช้กับข้าราชการครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบหา ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ครอนบาค (Cronbach, 1951, pp. 297-333) ซึ่งได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเท่ากับ 0.977 และได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู เท่ากับ 0.980

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง เพื่อขอความร่วมมือให้บุคลากรภายใต้สังกัดตอบแบบสอบถาม

2) ติดตามแบบสอบถามโดยไปขอรับเอกสารด้วยตนเองในแต่ละโรงเรียน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จากผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 6.08 และครู จำนวน 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.92 โดยรวมแล้วแจกแบบสอบถามไปจำนวนทั้งสิ้น 181 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 181 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 จนถึง 13 กันยายน พ.ศ. 2561

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งหน้าที่ และ วิทยฐานะ วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ ส่วนด้านความพร้อมในการเรียนรู้ ด้วยตัวเองและการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบ ความเรียง

2) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน จำแนกตามวิทยฐานะของครู วิเคราะห์โดยใช้ One-way ANOVA ส่วนการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองและการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

1.4 ผลการวิจัย

1.4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 93.92 และเป็นผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 6.08 โดยแยกเป็นครูไม่มีวิทยฐานะ ร้อยละ 23.76 มีวิทยฐานะชำนาญการ ร้อยละ 31.49 และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ร้อยละ 44.75 ในส่วนของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปางส่วนใหญ่ มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ เช่นกัน ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านการมีมีโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษาและการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและด้านความคิดสร้างสรรค์

1.4.2 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างทีมเรียนรู้และ

เครือข่ายความร่วมมือ และด้านการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

1.4.3 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามวิทยฐานะของครู โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย คือ ครูไม่มีวิทยฐานะ รองลงมาคือครูวิทยฐานะชำนาญการ และครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ตามลำดับ พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะของครู โดยภาพรวมไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะไม่แตกต่างกัน

1.4.4 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองกับแต่ละด้านของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกันทุกคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นที่ควรอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูในสังกัด ให้มีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ.2560 ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐานด้วยระบบ TEPE Online (Teacher and Educational Personnels Enchancement Based on Mission and Functional Areas as Majors) มีหลักการของระบบ TEPE Online คือ พัฒนาคู ก้าวสู่นาคตชาติ ทุกคนเรียนรู้ได้ ทุกที่ทุกเวลา (Anyone Anywhere Anytime) เพื่อพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการเช่นกัน ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านการมีมโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษาและการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและด้านความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ., 2555) เป็นยุคที่มีความรู้มากมายที่มีการเปลี่ยนแปลง ถ่ายโอน และเชื่อมโยงทั่วถึงกันอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ทำให้เกิดการพัฒนาทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างชัดเจน จึงมีผลต่อวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู โดยเฉพาะการสอนและการปฏิบัติงานของครู มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงควรตระหนักว่าการเรียนรู้ของครู คือการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องหมั่นแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน ในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ เนื่องด้วยโลกปัจจุบันนี้ความรู้ต่างๆ สามารถถูกถ่ายทอด และเรียนรู้ได้โดยการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลาง เช่น อินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์สื่อสารที่สามารถเชื่อมต่อสัญญาณจากอินเทอร์เน็ตได้ เทคโนโลยีเหล่านี้ทำให้สามารถ สืบค้นข้อมูล และติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้บรรลุผลการเรียนรู้ได้ หากต้องการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะดังกล่าว จำต้องเป็นบุคคลที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขต

เถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ และด้านการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจุลลีย์ ศรีชะโคตร (2557) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขต

เถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามวิทยฐานะของครู โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย คือ ครูไม่มีวิทยฐานะ รองลงมาคือครูวิทยฐานะชำนาญการ และครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากในปัจจุบันข้าราชการครูบรรจุใหม่ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ต้องมีประเมินเพื่อพัฒนาตนเองอย่างเข้มเป็นเวลา 2 ปี จำนวน 8 ครั้ง จึงจะผ่านการประเมินเลื่อนเป็นครู อันดับคศ.1 และต้องปฏิบัติงาน

ในตำแหน่งครู อันดับคศ.1 อย่างน้อย 5 ปี จึงจะสามารถขอประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการ โดยระหว่างนี้ต้องมีการเข้ารับการอบรม พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหรือเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.7/ว22 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา สายงานการสอน) ส่งผลให้ครูไม่มีวิทยฐานะจึงมีความกระตือรือร้น และให้ความสำคัญในการ เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากกว่าครูวิทยฐานะชำนาญการ และครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ซึ่งหลังจากมีวิทยฐานะแล้ว ยังไม่มีกฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์ ว่าด้วยการพัฒนาตนเองเพื่อคงสภาพวิทยฐานะอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงพบว่า การเป็นชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะ ของครู โดยภาพรวมไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสรุปได้ว่าการเป็นชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน

2.4 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง กับ การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วย ตัวเองกับแต่ละด้านของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกันทุกคู่อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความพร้อม ในการเรียนรู้ด้วยตัวเองของครูในทุกๆ ด้าน มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรลักษณ์ ชูกำเนิดและคณะ(2557) ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าบริบท โรงเรียนในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุเป็นผลอย่างเป็นลำดับตาม องค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ (1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย (2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ (3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม (4) ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน (5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครูและ (6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง โดยเฉพาะองค์ประกอบที่ (2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อองค์ประกอบอื่นอย่าง มาก พบว่าลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเร้าศักยภาพนั้น มีลักษณะการนำที่เริ่มจากนำตนเองเรียนรู้ จนเกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่มีพลังเพียงพอ ในการเหนี่ยวนำศักยภาพผู้อื่นให้เกิดภาวะผู้นำร่วมด้วย โดยการสร้างผู้นำเช่นนี้จึงเป็นการสร้าง จากงานที่ปฏิบัติจริงมากกว่าการพัฒนาออกหน้างานจริงให้เกิดปัญญาปฏิบัติในตัว ผ่านการปฏิสัมพันธ์

กันจนเกิดผู้นำในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มากที่สุด เพื่อทำหน้าที่เหนี่ยวนำศักยภาพซึ่งกันและกันจนถึงสูงสุดของวิชาชีพครู ที่เรียกว่าจิตวิญญาณความเป็นครู

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารควรตระหนักให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำทางวิชาชีพและดำเนินงานร่วมกับคณะครูในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อหาแนวทางร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนและบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 ผู้บริหาร คณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนหรือไม่ อย่างไร เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

3.1.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาครูในด้านการใช้แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เพราะมีผลการวิเคราะห์พบว่าน้อยกว่าด้านอื่นๆ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเช่น การสัมภาษณ์ การจัดกลุ่มสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงเชิงลึก

3.2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู นอกเหนือจากความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อาทิ บรรยากาศองค์การ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.3 ควรทำการวิจัยซ้ำ โดยขยายกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสถานศึกษาอื่นๆ นอกเหนือจากสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

3.2.4 ควรทำการวิเคราะห์เครื่องมือวิจัยโดยใช้วิธีการอื่นๆ เพื่อสกัดเนื้อหาที่มีความใกล้เคียงกัน เช่น วิธีการหาความสัมพันธ์แบบ Stepwise



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- เกศทิพย์ ศุภวานิช. (2560). ทิศทางการศึกษาไทยในอนาคต *Professional Learning Community: PLC* ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. เอกสารประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา สำหรับศึกษานิเทศก์ ระหว่างวันที่ 1-6 เมษายน 2560 ณ โรงแรมบางกอกพาเลส กรุงเทพฯ.
- จุลลี ศรีชะโคตร. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชญาภา วิจารณ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, กาฬสินธุ์.
- ณพิศิษฐ์ จักรพิทักษ์. (2552). *ทฤษฎีการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ธนาเพชร.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นภัสดล ขจรเรืองกุล. (2554). *วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อการบริหารอย่างไร*. สืบค้นจาก <http://www.guru.google.co.th/guru/thread?tid=7a86f7cdef05e116>
- นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. (2551). *การพัฒนาเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.
- บุตรี ถิ่นกาญจน์. (2552). *บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาหน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ประสาทร สมิตะมาน. (2552). *มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552: ความสำคัญและเหตุผลที่ต้องดำเนินการ*. สืบค้นจาก
<http://www.camt.cmu.ac.th/document/doc/A2.ppt>
- ปรัชญาดา เอี่ยมมาลีรัตน์. (2552). *ปัจจัยทางจิตลักษณะและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปาไลดา สายรัตน์ทอง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนระดับประถมศึกษา*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 20(2), 287-299.
- พัชนี ธรรมเสนา และบุริม โอทกานนท์. (2551). *องค์กรแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นจาก
<http://portal.nurse.mu.ac.th/fonoffice/adminoffice/kmblog/DocLib1/89.PDF>
- พิชิต ฤทธิจัญญ และเก็จกนก เอื้อวงศ์. (2556). *วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พนม เพชรจตุพร. (2554). *การเรียนรู้องค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นจาก
http://www.msit2005.mut.ac.th/msit_media/2.../20120227232618Yr.pdf
- พรรณณี ช.เจนจิต. (2538). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คอมแพคท์พริ้นท์.
- ภัทรา เสี่ยมในเมือง และคณะ. (2552). *รายงานวิจัยความคิดเห็นต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้: การพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาทางจิต*. นครราชสีมา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ (ฉบับราชบัณฑิตยสถาน)*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มติชน.
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2556). *แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู (PLC for Teacher Professional Development)*. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 10(1), 34-46.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2560). *การจัดการความรู้*. สืบค้นจาก <http://www.wikipedia.org/wiki/การจัดการความรู้>
- วิจารณ์ พาณิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ ๒๑ มุลินธิสตรี้-สฤษดิ์วงศ์*. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พริ้นติ้ง.

- วิภาดา วัฒนนามกุล. (2544). *การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาชีพ สาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์. (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์ส.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูผู้การ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 12(2), 123-134.
- วิศนี ศิลตระกูล. (2560). *การศึกษาตามอัธยาศัย*. สืบค้นจาก http://www.education.dusit.ac.th/edu_doc/news/new250110.html.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2556). *กระบวนการเรียนการสอนแบบ PLC*. สืบค้นจาก http://www.kruinter.com/show.php?id_quis=3223&p=1.
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุชาติ ยืนคำพะเนา. (2555). *การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการคิดโรงเรียนสองครพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (9 เมษายน 2560). *ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นจาก <http://www.suthep.crru.ac.th/leader31.doc>.
- สมคิด อิศระวัฒน์. (2541). *การเรียนรู้ด้วยตนเอง: กลวิธีสู่การศึกษาเพื่อความสมดุล*. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 27(1), 33-40.
- สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. (2543). *เทคนิคการสอนแนวใหม่สำหรับการศึกษานอกโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (9 พฤศจิกายน 2560). *บทบาทของผู้นำต่อการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นจาก [http://www.stou.ac.th/study/sumrit/8-56\(500\)/page9-8-60\(500\).html](http://www.stou.ac.th/study/sumrit/8-56(500)/page9-8-60(500).html)
- สถิตย์พงษ์ ลิ้มปิยะเชิฐ และปัญญา ธีระวิทย์เลิศ. (2557). *เทคนิควิธีและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 10. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สำนักงานการศึกษาออกโรงเรียน สมุทรปราการ. (2560). *เสริมสร้างสังคมการเรียนรู้*. สืบค้นจาก www.samutprakan.net.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 กลุ่มนโยบายและแผน. (2560). *สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2560*. สืบค้นจาก www.secondary35.go.th.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา*. สืบค้นจาก <http://www.sesa.c20.go.th/.../> เล่ม%202%20การกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564)*. รายงานสรุปผลการประชุมประจำปี 2558 ณ ศูนย์แสดงการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554). *คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์*. สืบค้นจาก www.nret.go.th.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2560). *แนวทางจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นจาก <http://secondary.obec.goo.th/newweb/55-2/>.
- สุภมาส อังคุชติ และชูชาติ พวงสมจิตร. (2557). การวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูล. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 11. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสภิต สุวรรณเวลา และคณะ. (2556). *ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของ นักศึกษาพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง*. ตรัง: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.
- สิวรี พิศุทธิ์สินธพ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษา ทออลิก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- อภิรัตน์ สิริรัตนจิตต์. (2560). *ข้อเสนอแนะประเทศไทย: กรณีปฏิรูปการศึกษาไทย ตอนเหลียวหลังก่อนหึ่งสู่ออนาคต*. สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/daily/viewnews.Asox?NewID=9560000084309>
- Allen, I.E., & Seaman, C.A (2007). *Likert Scales and Data Analyses*. Quality Progress.
- Annenberg Institute for School Reform. (2013). *Professional Learning Communities: Professional Development Strategies That Improve Instruction*. Retrieve from: <http://www.annenberginstitute.org/pdf/proflearning.pdf>.
- Brockett, R. G. and R. Hiemstra. (1991). *Self-direction in Adult Learning: Perspectives in theory, research and practice*. London: Routledge.

- Cranston, J. (2009). Holding the Reins of the Professional Learning Community: Eight Themes from Research on Principals' Perceptions of Professional Learning Communities. *Canadian journal of educational administration and policy*, 90, 1-22.
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16(3), 297-333.
- DuFour, R. (2007). Professional Learning Communities: A Bandwagon, an Idea Worth Considering, or Our Best Hope for High Levels of Learning?. *Middle School Journal (J1)*, 39(1), 4-8.
- Hord, S.M. (1997). *Professional Learning Community: Community of inquiry and improvement*. Austin: Southwest Education Development Laboratory.
- Hipp, K. K., & Weber, P. (2008). Developing a Professional Learning Community among Urban School Principals. *Journal of urban learning, teaching, and research*, 4, 46-56.
- Hord, S. M., Roussin, J. L., & Sommers, W. A. (2009). *Guiding professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise, and meaning*. Corwin Press.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1-55.
- Louis, K.S., and Kruse, S. D. 1995. *Professional and Community: Perspectives on Reforming Urban Schools*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Martin M. (2011). Professional Learning Communities. In *Contemporary Issues in Learning and Teaching*. London: SAGE.
- McLaughlin, M. W., & Talbert, J. E. (2006). *Building school-based teacher learning communities: Professional strategies to improve student achievement*, (Vol. 45). Teachers College Press.
- Murphy, C.U. & Dale, W.L. (2005). *Whole-Faculty Study Groups: creating Professional Learning Communities That Target Student Learning*. (3rd ed). California: Corwin Press.

- Olivier, F. D. (2009). *Professional Learning Committees: Characteristics, Principals, and Teachers*. Paper Presented at the Annual Meeting of the Louisiana Education Research Association Lafayette, University of Louisiana at Lafayette.
- Padwad, A., & Dixit, K. K. (2008). Impact of Professional Learning Community Participation on Teachers' Thinking about Classroom Problems. *Test-Ej*, 12(3), 3.
- Stoll, L., & Louis, K. S. (2007). Professional learning communities: Elaborating new approaches. *Professional learning communities: Divergence, depth and dilemmas*, 1-13.
- Griffin, C. (1983). *Curriculum Theory in Adult Lifelong Education*. London: Crom Helm.
- Guglielmino, L. M. (1977). *Development of the Self-directed Learning Readiness Scale*. Georgia: Unpublished Doctoral Dissertation, University of Georgia.
- Hmelo, C. E. and Lin. X. (2000). Becoming Self-Directed Learners: Strategy Development in Problem-Based Learning. In Evenson, Dorothy H. and Hmelo, Cindy E. (eds.), *Problem-Based Learning A Research Perspective on Learning Interactions*, pp.227-248. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Oddi, L.F. (1987). "Perspectives on Self-Directed Learning". *Adult Education Quarterly*, 38, 97-107.
- Knowles, M.S. (1975). *Self-Directed Learning: A Guide for Learner and Teacher*. New York: Association Press.
- Larisey, M. M. (1994). Student self-assessment: A tool for learning. *Adult Learning*. 6, 9-10.
- Maker, J. C. and Neison, A. B. (1995). *Teaching Model in Education of the Gifted*. Texas: Pro-ed.
- Tough. (1979). *Creative Learning and Teaching*. New York: Book Mead.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๑๖ (ป)/๒๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เฉลิมชัย สุขจิตต์

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางอัญชลี วงศ์ใหม่ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนถิ่นบูรินทร์ จังหวัดลำปาง ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๑๒๓๗๒๗๖



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๒๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เสนห์ สายต่างใจ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางอัญชลี วงศ์ใหม่ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนถิ่นบูรินทร์ จังหวัดลำปาง ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๑๒๓๗๒๗๖



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณลดาวลัย ชุมคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางอัญชลี วงศ์ใหม่ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนถิ่นบวรินทร์ จังหวัดลำปาง ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๑๒๓๗๒๗๖



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๓๔๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน

ด้วยนางอัญชลี วงศ์ใหม่ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถิน
บุรีรัมย์ จังหวัดลำปาง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก คณะผู้บริหารและครูในสห
วิทยาเขตเถินบุรีรัมย์ จังหวัดลำปาง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐-๑๒๓๗๒๗๖




ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อใช้วิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู
ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ ของข้าราชการครูในสภวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ
การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสภวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง
โดยศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู จำแนกตามวิทยฐานะ ตลอดจน
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสภวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

2. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อม
ในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของข้าราชการครูในสภวิทยาเขต
เถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

ทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาบทบาท
หน้าที่ในการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูต่อไป

3. ผู้วิจัยจะนำเสนอผลในภาพรวม ดังนั้นจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านและ
หน่วยงานของท่านแต่ประการใด

4. แบบสอบถามมี 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางอัญชลี วงศ์ใหม่

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู
ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 1

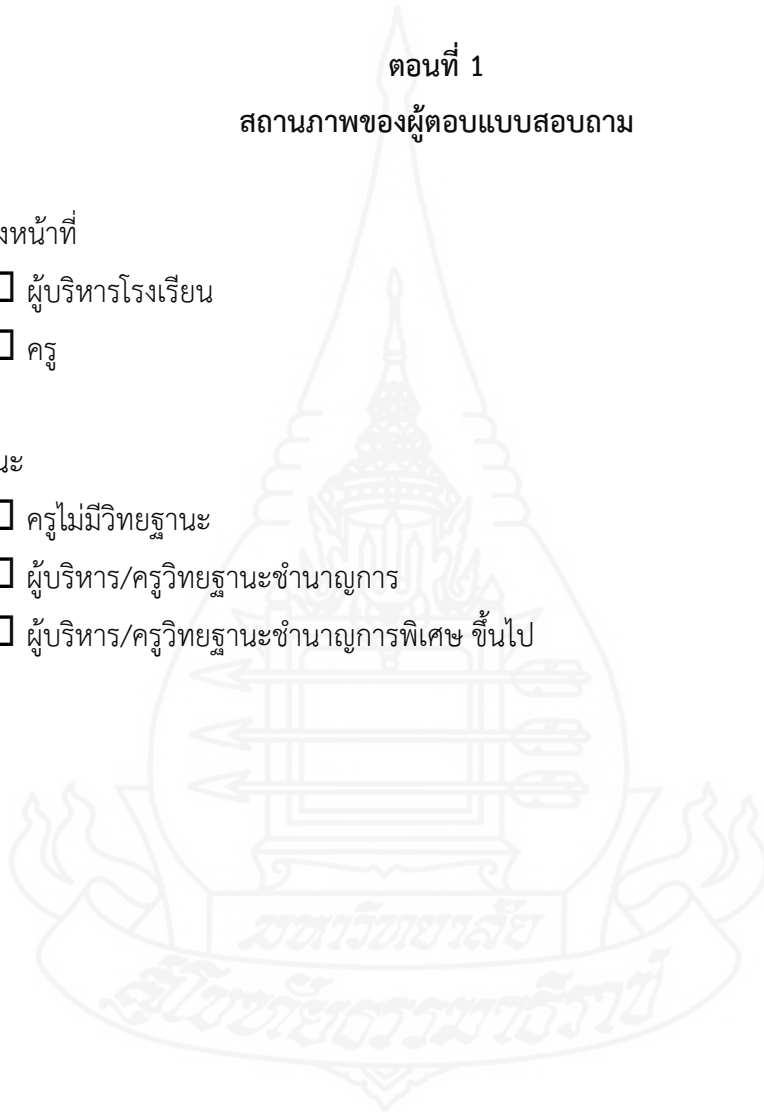
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่งหน้าที่

- ผู้บริหารโรงเรียน
- ครู

2. วิทยฐานะ

- ครูไม่มีวิทยฐานะ
- ผู้บริหาร/ครูวิทยฐานะชำนาญการ
- ผู้บริหาร/ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป



ตอนที่ 2

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของท่านตามข้อความต่อไปนี้ แล้ว
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5, 4, 3, 2, 1 ที่ตรงกับคำอธิบายต่อไปนี้มากที่สุด

- 5 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติในระดับ มาก
3 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติในระดับ น้อย
1 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
2	ข้าพเจ้าบอกตัวเองได้ว่าต้องการเรียนรู้เรื่องอะไร					
3	ข้าพเจ้ายินดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องต่างๆ กับผู้อื่น					
4	ข้าพเจ้ารักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ					
5	ข้าพเจ้าชอบแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ					
6	เมื่อพบสิ่งที่ไม่เข้าใจ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเรียนรู้และ ทำความเข้าใจให้กระจ่างแจ้ง					
7	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
8	ข้าพเจ้าจัดสรรเวลาเพื่อการเรียนรู้เรื่องต่างๆ ได้อย่างลงตัว					
9	ข้าพเจ้ารู้จักและเข้าใจความต้องการของตนเอง ตลอดจน สามารถเรียนรู้ตามศักยภาพได้อย่างเหมาะสม					
10	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบ และเพียรพยายามในการเรียนรู้					
11	ข้าพเจ้าเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพไม่จำกัด					
12	ข้าพเจ้าหาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับประเภทข้อมูลที่ ต้องการ และสามารถสืบค้นหาความรู้ได้					
13	ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ดีเมื่อเทียบกับคนอื่น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
14	ข้าพเจ้ามีความพยายามที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ					
15	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะเรียนรู้สิ่งใด และเรียนรู้อย่างไรตลอดจนระบุได้ว่าเรียนรู้สิ่งใดได้ดี					
16	ข้าพเจ้า สามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง ได้เป็นอย่างดี					
17	ข้าพเจ้า สามารถคิดวางแผนพัฒนาการทำงานของตนเอง ให้เกิดการสร้างสรรค์ อย่างมีคุณภาพ					
18	ข้าพเจ้าชอบแสวงหา/ริเริ่มแนวทางการทำงาน / การทำโครงการใหม่ๆ					
19	ข้าพเจ้าสามารถทำความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี					
20	ข้าพเจ้าไม่มีปัญหาเกี่ยวกับทักษะเบื้องต้นในการศึกษาค้นคว้า อาทิ ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน					
21	ข้าพเจ้าจะไม่ท้อถอยต่อการเรียนรู้ในสิ่งที่ยากและเป็นเรื่องที่สนใจศึกษา					
22	ข้าพเจ้าสามารถจัดสรรเวลาเรียนรู้ และหมั่นศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
23	ข้าพเจ้าสามารถประเมินผลการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตนเองได้เป็นอย่างดี					
24	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกในการค้นหาคำตอบของคำถามที่ข้าพเจ้าสนใจ					
25	ข้าพเจ้าพยายามนำสิ่งที่เรียนรู้ ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง					
26	ข้าพเจ้าปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่					
27	ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้เกือบทุกเรื่องที่ข้าพเจ้าต้องการจะเรียนรู้					
28	ข้าพเจ้าชื่นชมผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ					
29	ข้าพเจ้าชอบคิดและทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
30	ข้าพเจ้ามักจะแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ โดยใช้วิธีการใหม่ๆ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
31	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาได้เองด้วยวิธีการต่างๆ					
32	ข้าพเจ้าไม่ยึดวิธีการเรียนรู้แบบใดแบบหนึ่งเป็นหลักแต่จะพยายามทดลองใช้วิธีการอื่นๆ ด้วย					
33	ข้าพเจ้าสามารถคิดหาวิธีการเรียนรู้ในเรื่องหนึ่งๆ ได้หลายวิธี					
34	ข้าพเจ้ามีความพร้อมและยินดีที่จะเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต					
35	ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้เรียนรู้คือผู้นำ					
36	ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้เรื่องต่างๆ เพื่อประโยชน์ในอนาคต					
37	ข้าพเจ้าตระหนักถึงความสำเร็จในอนาคตและทำทุกอย่างด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ					
38	ข้าพเจ้าชอบทำการสำรวจตรวจสอบปัญหาต่างๆ					
39	ข้าพเจ้าเห็นว่าปัญหาเป็นสิ่งทำลายและไม่ใช่เครื่องหมายที่จะให้หยุดทำ					
40	ข้าพเจ้าสามารถใช้ทักษะการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้					
41	ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้มากขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ					
42	ข้าพเจ้าชอบสถานการณ์การเรียนรู้ที่มีการทำลาย					
43	ข้าพเจ้าคิดว่าการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาเป็นเรื่องที่ทำลายและน่าตื่นเต้น					

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนของท่าน ตามข้อคำถามต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5, 4, 3, 2, 1 ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	อุทิศตนและให้เวลาที่เพียงพอต่อการร่วมดำเนินการวางแผนและการพัฒนาโรงเรียน					
2	ศึกษาและทบทวนกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน					
3	พบปะเพื่อนครูเพื่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าทางวิชาชีพจากเครือข่ายหรือสมาคมทางวิชาชีพ					
4	มีความกระตือรือร้นในการเสาะแสวงหาแนวคิด สื่อ เทคนิค วิธีการบริหาร และหรือวิธีการสอนจากเพื่อนร่วมงาน และโรงเรียนอื่นๆ					
5	เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และสามารถเชื่อมโยงกับของบุคคลอื่นเป็นภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ					
6	กำหนดค่านิยมและแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมคือการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน					
7	สร้างฐานสารสนเทศและเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกับเพื่อนครู เพื่อการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน					

ข้อ	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ร่วมกันกำกับติดตามการเรียนรู้และพัฒนาการ ความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคล					
9	เผยแพร่ผลงานวิจัยให้กับเพื่อนครูทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน					
10	ร่วมกับเพื่อนครู หรือนักวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาการเรียน การสอน					
11	ร่วมกับเพื่อนครูแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนและ ทีมงานให้มีประสิทธิภาพ					
12	โรงเรียนมีการจัดช่องทางสื่อสารให้ครูได้พัฒนา นวัตกรรมร่วมกัน เช่น การจัดนิทรรศการ การสื่อสาร ออนไลน์ผ่าน facebook หรือ line เป็นต้น					
13	ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับครูจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และ ประสานความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายในการจัดการเรียนรู้					
14	แบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับ ผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนกับเพื่อนครู					
15	ทบทวน และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลังจาก แลกเปลี่ยนข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนครู					
16	แลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ร่วมกับเพื่อนครู หรือทีมงานหรือ นักเรียน เพื่อเปิดโลกทัศน์การเรียนรู้ แสวงหานวัตกรรมและ สร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง					
17	ผู้บริหาร/ครู มีการนิเทศงาน สังเกตการสอนและสนทนา แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตรอย่างสม่ำเสมอ					
18	ร่วมกับเพื่อนครูสนทนาและสะท้อนแนวความคิดที่ หลากหลายในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การเสาะหาแนว ทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด					

ข้อ	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	โรงเรียนสนับสนุนให้แสวงหาความรู้ร่วมกับเครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆเพื่อสะท้อนผลการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
20	ประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน อบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง					
21	โรงเรียนมีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อทำให้ความเป็นชุมชนแน่นแฟ้นขึ้น เช่น Facebook , Line เป็นต้น					
22	พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน อย่างเพียงพอและสามารถเข้าถึงได้					
23	ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม					
24	โรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อทำให้ความเป็นชุมชนแน่นแฟ้นขึ้น เช่น Facebook , Line เป็นต้น					
25	สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาครูและผู้เรียน เช่น สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้, การละลายพฤติกรรม เป็นต้น					
26	ครูมีความสามารถและศักยภาพในการเรียนรู้เทคโนโลยี					
27	มีกระบวนการนิเทศติดตาม ที่เป็นกัลยาณมิตรและสร้างสรรค์ อย่างเป็นระบบ สม่าเสมอ					

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง
ที่กรุณาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู
ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง โดยศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู จำแนกตามวิทยฐานะ ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

2. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

ทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาบทบาทหน้าที่ในการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูต่อไป

3. ผู้วิจัยจะนำเสนอผลในภาพรวม ดังนั้นจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

4. แบบสอบถามมี 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของข้าราชการครู

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางอัญชลี วงศ์ใหม่

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู
ในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 1

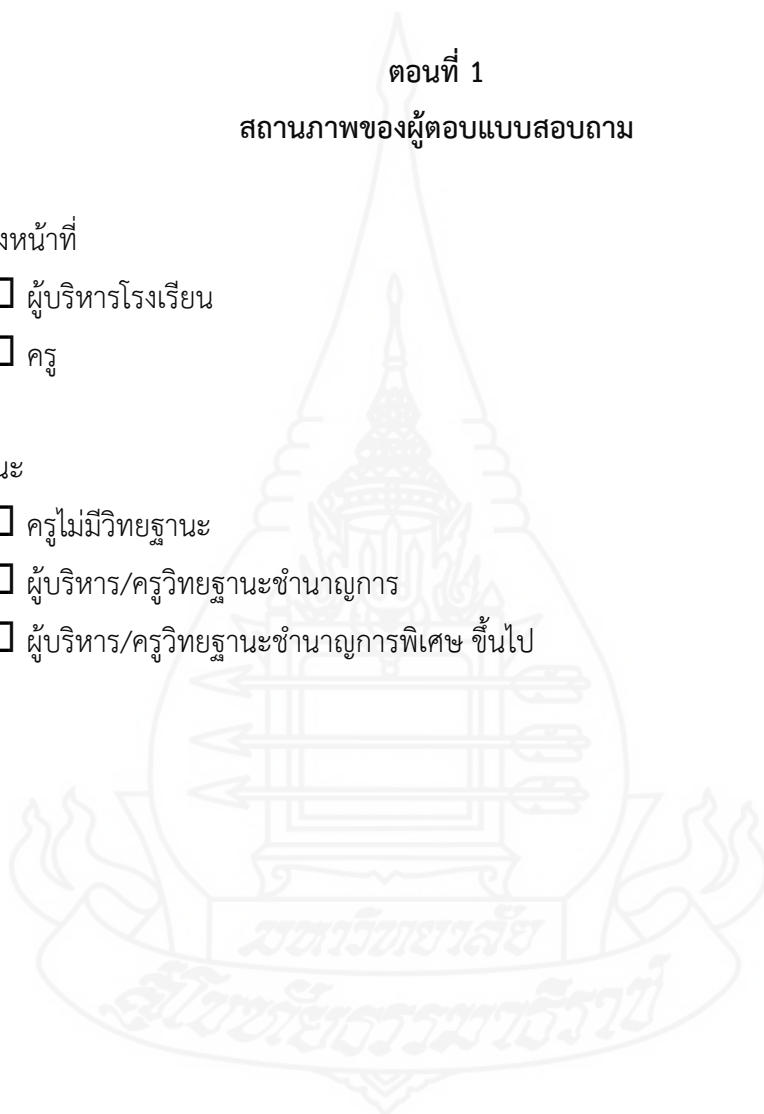
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่งหน้าที่

- ผู้บริหารโรงเรียน
- ครู

2. วิทยฐานะ

- ครูไม่มีวิทยฐานะ
- ผู้บริหาร/ครูวิทยฐานะชำนาญการ
- ผู้บริหาร/ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป



ตอนที่ 2

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของท่านตามข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5, 4, 3, 2, 1 ที่ตรงกับคำอธิบายต่อไปนี้มากที่สุด

- 5 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด
 4 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติในระดับ มาก
 3 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง
 2 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติในระดับ น้อย
 1 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC / ข้อเสนอแนะ
		+1 สอดคล้อง	0 ไม่แน่ใจ	-1 ไม่สอดคล้อง	
	1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้				
1	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	1
2	ข้าพเจ้าบอกตัวเองได้ว่าการเรียนรู้เรื่องอะไร	+1	+1	+1	1
3	ข้าพเจ้ายินดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องต่างๆกับผู้อื่น	+1	+1	+1	1
4	ข้าพเจ้ารักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1
5	ข้าพเจ้าชอบเสาะแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ	+1	+1	+1	1
6	เมื่อพบสิ่งที่ไม่เข้าใจ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจให้กระจ่างแจ้ง	+1	+1	+1	1
	2) การมีมโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ				
7	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1
8	ข้าพเจ้าจัดสรรเวลาเพื่อการเรียนรู้เรื่องต่างๆได้อย่างลงตัว	+1	+1	+1	1
9	ข้าพเจ้ารู้จักและเข้าใจความต้องการของตนเอง ตลอดจนสามารถเรียนรู้ตามศักยภาพได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1

ข้อ	ข้อความ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC / ข้อเสนอแนะ
		+1 สอดคล้อง	0 ไม่แน่ใจ	-1 ไม่สอดคล้อง	
10	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบ และเพียรพยายามในการเรียนรู้	+1	+1	+1	1
11	ข้าพเจ้าเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพไม่จำกัด	+1	+1	+1	1
12	ข้าพเจ้าหาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับประเภทข้อมูลที่ต้องการและสามารถสืบค้นหาความรู้ได้	+1	+1	+1	1
13	ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ดีเมื่อเทียบกับคนอื่น	+1	+1	+1	1
3) ความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้					
14	ข้าพเจ้ามีความพยายามที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ	+1	+1	+1	1
15	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะเรียนรู้สิ่งใด และ เรียนรู้อย่างไรตลอดจนระบุได้ว่าเรียนรู้สิ่งใดได้ดี	+1	+1	+1	1
16	ข้าพเจ้า สามารถรับผิดชอบทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
17	ข้าพเจ้า สามารถคิดวางแผนพัฒนาการทำงานของตนเองให้เกิดการสร้างสรรค์ อย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	1
18	ข้าพเจ้าชอบแสวงหา/ริเริ่มแนวทางการทำงาน / การทำโครงการใหม่ๆ	+1	+1	+1	1
4) ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง					
19	ข้าพเจ้าสามารถทำความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
20	ข้าพเจ้าไม่มีปัญหาเกี่ยวกับทักษะเบื้องต้นในการศึกษาค้นคว้า อาทิ ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน	+1	+1	+1	1
21	ข้าพเจ้าจะไม่ทอดทิ้งต่อการเรียนรู้ในสิ่งที่ยาก และเป็นเรื่องที่สนใจศึกษา	+1	+1	+1	1
22	ข้าพเจ้าสามารถจัดสรรเวลาเรียนรู้ และหมั่นศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1

ข้อ	ข้อความ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC / ข้อเสนอแนะ
		+1 สอดคล้อง	0 ไม่แน่ใจ	-1 ไม่สอดคล้อง	
23	ข้าพเจ้าสามารถประเมินผลการเรียนรู้ และ ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตนเองได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
24	5) ความรักในการเรียนรู้ ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกในการค้นหาคำตอบของคำถามที่ข้าพเจ้าสนใจ	+1	+1	+1	1
25	ข้าพเจ้าพยายามนำสิ่งที่เรียนรู้ ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง	+1	+1	+1	1
26	ข้าพเจ้าปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่	+1	+1	+1	1
27	ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้เกือบทุกเรื่องที่ข้าพเจ้าต้องการจะเรียนรู้	+1	+1	+1	1
28	ข้าพเจ้าชื่นชมผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1
29	6) ความคิดสร้างสรรค์ ข้าพเจ้าชอบคิดและทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	1
30	ข้าพเจ้ามักจะแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ โดยใช้วิธีการใหม่ๆ	+1	+1	+1	1
31	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาได้เองด้วยวิธีการต่างๆ	+1	+1	+1	1
32	ข้าพเจ้าไม่ยึดวิธีการเรียนรู้แบบใดแบบหนึ่งเป็นหลัก แต่จะพยายามทดลองใช้วิธีการอื่นๆ ด้วย	+1	+1	+1	1
33	ข้าพเจ้าสามารถคิดหาวิธีการเรียนรู้ในเรื่องหนึ่งๆ ได้ หลายวิธี	+1	+1	+1	1
34	7) การมองอนาคตในแง่ดี ข้าพเจ้ามีความพร้อมและยินดีที่จะเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต	+1	+1	+1	1
35	ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้เรียนรู้คือผู้นำ	+1	+1	+1	1
36	ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้เรื่องต่างๆ เพื่อประโยชน์ในอนาคต	+1	+1	+1	1
37	ข้าพเจ้าตระหนักถึงความสำเร็จในอนาคตและทำทุกอย่างด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ	+1	+1	+1	1

ข้อ	ข้อความ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC / ข้อเสนอแนะ
		+1 สอดคล้อง	0 ไม่แน่ใจ	-1 ไม่สอดคล้อง	
38	ข้าพเจ้าชอบทำการสำรวจตรวจสอบปัญหา ต่างๆ	+1	+1	+1	1
39	ข้าพเจ้าเห็นว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำลายและไม่ใช้ เครื่องหมายที่จะให้หยุดทำ	+1	+1	+1	1
40	8) ความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษา และ การเรียนรู้ในการแก้ปัญหา ข้าพเจ้าสามารถใช้ทักษะการเรียนรู้ในการ แก้ปัญหาต่างๆได้	+1	+1	+1	1
41	ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้มากขึ้น เพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	1
42	ข้าพเจ้าชอบสถานการณ์การเรียนรู้ที่มีการทำ ทนาย	+1	+1	+1	1
43	ข้าพเจ้าคิดว่าการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาเป็นเรื่องที่ ทำลาย และน่าตื่นเต้น	+1	+1	+1	1



ตอนที่ 3

ความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนของท่าน ตามข้อคำถามต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5, 4, 3, 2, 1 ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อ เสนอแนะ
		+1 สอดคล้อง	0 ไม่แน่ใจ	-1 ไม่สอดคล้อง	
1	1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม อุทิศตนและให้เวลาที่เพียงพอต่อการร่วม ดำเนินการวางแผนและการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	1
2	ศึกษาและทบทวนกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	1
3	พบปะเพื่อนครูเพื่อการพัฒนาตนเองและ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพจากเครือข่ายหรือ สมาคมทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	1
4	มีความกระตือรือร้นในการเสาะแสวงหาแนวคิด สื่อ เทคนิควิธีการบริหาร และหรือวิธีการสอน จากเพื่อนร่วมงาน และโรงเรียนอื่นๆ	+1	+1	+1	1
5	เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และ สามารถเชื่อมโยงกับของบุคคลอื่นเป็นภาพรวม ทั้งหมดของโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1
6	กำหนดค่านิยมและแนวทางการปฏิบัติงาน ร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมคือการ พัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	1

ข้อ	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1 สอดคล้อง	0 ไม่แน่ใจ	-1 ไม่สอดคล้อง	
	2.) การสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่าย ความร่วมมือ				
7	สร้างฐานสารสนเทศและเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกับเพื่อนครูเพื่อการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	+1	+1	+1	1
8	ร่วมกันกำกับติดตามการเรียนรู้และพัฒนาการความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	1
9	เผยแพร่ผลงานวิจัยให้กับเพื่อนครูทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	1
10	ร่วมกับเพื่อนครู หรือนักวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อแก้ปัญหการเรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1
11	ร่วมกับเพื่อนครูแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนและทีมงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1
12	โรงเรียนมีการจัดช่องทางสื่อสารให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมร่วมกัน เช่น การจัดนิทรรศการ การสื่อสารออนไลน์ผ่าน facebook หรือ line เป็นต้น	+1	+1	+1	1
13	ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับครูจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และประสานความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1
	3) กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน				
14	แบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนกับเพื่อนครู	+1	+1	+1	1
15	ทบทวน และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลังจากแลกเปลี่ยนข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนครู	+1	+1	+1	1

ข้อ	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1 สอดคล้อง	0 ไม่แน่ใจ	-1 ไม่สอดคล้อง	
16	แลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ร่วมกับเพื่อนครู หรือ ทีมงานหรือนักเรียน เพื่อเปิดโลกทัศน์การเรียนรู้ แสวงหานวัตกรรมและสร้างสรรค์องค์ความรู้ ทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1
17	ผู้บริหาร/ครู มีการนิเทศงาน สังเกตการสอน และสนทนาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันแบบ กัลยาณมิตรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
18	ร่วมกับเพื่อนครูสนทนาและสะท้อน แนวความคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การเสาะหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด	+1	+1	+1	1
19	โรงเรียนสนับสนุนให้แสวงหาความรู้ร่วมกับ เครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆเพื่อสะท้อนผลการ บริหารจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1
20	ประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน อบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงานทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1
21	4)การใช้แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ โรงเรียนมีการวางแผนการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพียงพอและ สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อทำให้ความเป็น ชุมชนแน่นแฟ้นขึ้น เช่น Facebook , Line เป็นต้น	+1	+1	+1	1
22	พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน อย่างเพียงพอและสามารถเข้าถึงได้	+1	+1	+1	1
23	ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1
24	โรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและ สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อทำให้ความเป็น ชุมชนแน่นแฟ้นขึ้น เช่น Facebook , Line เป็นต้น	+1	+1	+1	1

ข้อ	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1 สอดคล้อง	0 ไม่แน่ใจ	-1 ไม่สอดคล้อง	
25	สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาครูและนักเรียน เช่น สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้, การละลายพฤติกรรม เป็นต้น	+1	+1	+1	1
26	ครูมีความสามารถและศักยภาพในการเรียนรู้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	1
27	มีกระบวนการนิเทศติดตาม ที่เป็นกัลยาณมิตร และสร้างสรรค์ อย่างเป็นระบบ สม่าเสมอ	+1	+1	+1	1

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง
ที่กรุณาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง





ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือ

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอนที่ 2 ข้อ 1	194.03	286.447	.510	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 2	193.97	287.689	.617	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 3	194.07	288.202	.455	.977
ตอนที่ 2 ข้อ 4	194.00	288.552	.493	.977
ตอนที่ 2 ข้อ 5	194.07	286.409	.491	.977
ตอนที่ 2 ข้อ 6	194.03	289.482	.390	.977
ตอนที่ 2 ข้อ 7	194.33	278.437	.771	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 8	194.47	277.154	.726	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 9	194.20	282.924	.631	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 10	194.27	276.340	.751	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 11	193.97	286.930	.539	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 12	194.23	277.289	.839	.975
ตอนที่ 2 ข้อ 13	194.40	275.145	.863	.975
ตอนที่ 2 ข้อ 14	194.07	282.616	.718	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 15	194.17	277.868	.831	.975
ตอนที่ 2 ข้อ 16	194.20	281.821	.692	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 17	194.30	276.976	.844	.975
ตอนที่ 2 ข้อ 18	194.37	277.551	.697	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 19	194.33	282.161	.653	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 20	194.20	282.786	.639	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 21	194.23	280.185	.771	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 22	194.30	280.562	.739	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 23	194.47	278.947	.700	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 24	194.17	280.351	.786	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 25	194.13	280.671	.786	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 26	194.27	281.168	.711	.976

Item-Total Statistics				
ตอนที่ 2 ข้อ 27	194.27	283.651	.578	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 28	194.03	286.309	.622	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 29	194.20	280.234	.779	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 30	194.33	278.161	.785	.976



Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอนที่ 2 ข้อ 31	194.33	276.437	.869	.975
ตอนที่ 2 ข้อ 32	194.17	281.316	.732	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 33	194.40	278.662	.765	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 34	194.10	285.541	.524	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 35	194.23	282.461	.648	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 36	194.10	286.162	.488	.977
ตอนที่ 2 ข้อ 37	194.13	285.499	.592	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 38	194.27	281.099	.715	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 39	194.33	276.851	.849	.975
ตอนที่ 2 ข้อ 40	194.30	279.390	.802	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 41	194.13	282.326	.798	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 42	194.23	281.564	.696	.976
ตอนที่ 2 ข้อ 43	194.20	279.959	.794	.976

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอนที่ 3 ข้อ 1	116.33	194.782	.684	.980
ตอนที่ 3 ข้อ 2	116.23	194.461	.657	.980
ตอนที่ 3 ข้อ 3	116.37	192.585	.738	.980
ตอนที่ 3 ข้อ 4	116.33	194.506	.705	.980
ตอนที่ 3 ข้อ 5	116.37	194.654	.685	.980
ตอนที่ 3 ข้อ 6	116.30	194.562	.713	.980
ตอนที่ 3 ข้อ 7	116.57	187.978	.879	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 8	116.40	189.834	.759	.980
ตอนที่ 3 ข้อ 9	116.57	187.702	.830	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 10	116.37	190.585	.785	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 11	116.30	191.872	.803	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 12	116.43	189.357	.728	.980
ตอนที่ 3 ข้อ 13	116.40	187.972	.862	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 14	116.37	190.999	.842	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 15	116.43	187.771	.872	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 16	116.43	187.151	.907	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 17	116.37	189.895	.826	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 18	116.33	189.747	.842	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 19	116.57	186.944	.814	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 20	116.50	188.810	.819	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 21	116.67	184.989	.887	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 22	116.70	185.872	.857	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 23	116.60	186.938	.880	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 24	116.67	188.989	.738	.980
ตอนที่ 3 ข้อ 25	116.77	187.564	.754	.980
ตอนที่ 3 ข้อ 26	116.47	189.430	.851	.979
ตอนที่ 3 ข้อ 27	116.43	189.220	.862	.979

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	27



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางอัญชลี วงศ์ใหม่
วัน เดือน ปีเกิด	30 พฤศจิกายน 2521
สถานที่เกิด	อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2544
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเถินวิทยา จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ

