

ปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



ฐิติรัตน์ สมงาม

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

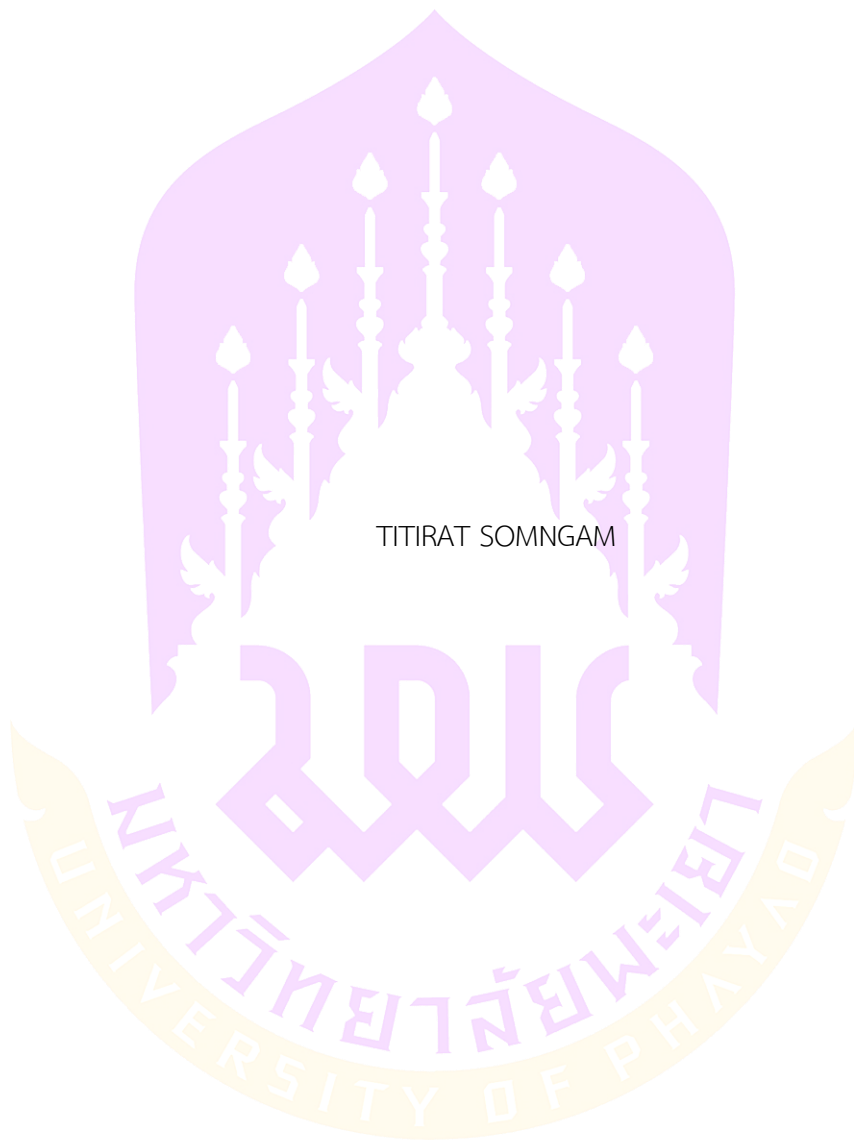
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

CAUSAL FACTORS ENHANCEING OF TEACHER'S PROFESSIONAL LEARNING
COMMUNITIES IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE BANGKOK 2



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

January 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ของ จูติรัตน์ สมงาม

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ดร. ชารินทร์ รสานนท์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนารงค์)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** จูติรัตน์ สมงาม, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ
- คำสำคัญ:** ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู, สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้, ปัจจัยส่งเสริม

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยภายนอกและภายในกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 2) ศึกษาการทำนายของปัจจัยภายนอกและภายในต่อการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 120 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบวัดมาตรฐานรวมค่า 5 แบบวัด มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-Item total Correlation) ตั้งแต่ .290 ถึง .797 ค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -coefficient) เท่ากับ .884 ถึง .924 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิงเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์อย่างง่าย และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย 4 ประการกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอยู่ในระดับระดับปานกลาง ถึง สูง (ค่า $r = .603$ ถึง $.756$, $P < .01$) 2) ตัวแปรปัจจัยความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก และทัศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกันทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูได้ร้อยละ 64 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานทำนายได้ร้อยละ 68.5 ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.5

Title: CAUSAL FACTORS ENHANCEING OF TEACHER’S PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES
IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

Author: Titirat Somngam, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of
Phayao, 2024

Advisor: Associate Professor Dr. Kosol Meekun

Keywords: Teachers' Professional Learning Community, Member of learning community, Enhancing
factors

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the relationship between groups of external and internal variables that promote teachers’ professional learning community membership and 2) study the prediction of external and internal factors on teachers’ professional learning community membership. The sample group of this research consisted of 120 teachers under the Office of the Secondary Education Service Area 2, Bangkok. The research instrument were 5 summated rating scales. The discriminating power of r-Item total correlation ranged from .290 to .797 and the reliability by cronbach’s alpha coefficient (6t-coefcient) were .884 to .924. The statistics used in data analysis included basic statistics and inferential statistics for hypothesis testing : Pearson product moment correlation, and Stepwise multiple regression analysis.

The research results found that 1) the relationship between the four variable factors and teachers' professional learning community membership variables were at a moderate to high level ($r = .603$ to $.756$, $P < .01$). 2) the variable factors of knowledge, understanding of member roles, and attitudes toward professional learning communities together perdicted teachers' professional learning community membership by 64 percent. When adding the variable factors of administrators' perception of academic leadership and support from colleagues, they predicted by 68.5 percent, increased 4.5 percent.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ ขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาอันมีค่า ตลอดจนให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนการศึกษา ค้นคว้าฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ดร.เกศินี โสขุม, ดร.สิริพร บุญพา และ ดร.วสพร ตันประเสริฐ ที่ได้ตรวจคุณภาพด้านความตรงของเครื่องมือ ผู้วิจัยผู้ศึกษาซึ่งและกราบขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่ได้เสียสละและให้ความร่วมมือในการตอบแบบวัดในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้จนสำเร็จ

ฐิติรัตน์ สมงาม



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการเป็นสมาชิกของครู ..	7
ปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู.....	14
บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2.....	24
ผลสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	31
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
สัญลักษณ์ที่ปรากฏในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	33
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย	35
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน	38
บทที่ 5 บทสรุป	39
สรุปการดำเนินการวิจัย	39
สรุปผลการวิจัย	39
อภิปรายผลการวิจัย	40
ข้อเสนอแนะ	42
บรรณานุกรม	43
ภาคผนวก	49
ภาคผนวก ก แบบวัดตัวแปรสำหรับผู้เชี่ยวชาญ	50
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ IOC (การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ)	62
ภาคผนวก ค แบบวัดเพื่อการวิจัย	70
ประวัติผู้วิจัย	78

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง.....	28
ตาราง 2 แสดงอำนาจจำแนกและความเที่ยงของแบบวัดที่เป็นเครื่องมือวิจัย	30
ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม	34
ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยและตัวแปรการเป็นสมาชิกชุมชนแห่ง การ เรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	36
ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโดยมีปัจจัย ภายในเป็นตัวแปรทำนาย	37
ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยของการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ครูโดยมีปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเป็นตัวแปรทำนาย.....	37



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
ภาพ 2 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	27



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการศึกษาจะทำให้บุคลากรที่มีคุณภาพ การศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจและด้านการเมือง การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นต่อการสร้าง ทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีสติปัญญา มีความรู้ เป็นคนดี มีความสุข มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. ค) ที่มุ่งเน้นการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม สร้างชาติ และเป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีพออยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแส การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21

การปฏิรูปครูเป็นเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. ญ) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพคน ทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ใช้เป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาใหม่ ให้ทันโลกของศตวรรษที่ 21 โดยเน้นให้ครูมีทักษะ ความรู้ และปรับเปลี่ยนวิธีการสอนนอกเหนือจาก การเน้นการบรรยายเป็นหลักสู่การเรียนรู้แบบสัมมนา ทดลอง วิจัยหรือการตั้งคำถาม เพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ มีความคิด มีกระบวนการมีค่านิยม และเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องมีชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) คือ สภาพการดำเนินงาน ของกลุ่มคน หรือความเป็นอยู่ของบุคคลในชุมชนที่มีการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพพร่วมกัน และภารกิจการพัฒนาพร่วมกัน ผ่านการรวมพลังเรียนรู้ แบบกัลยาณมิตร ลงมือปฏิบัติบนฐานการทำงานจริงที่อิงพื้นที่การปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนา รูปแบบอื่นที่ได้จากภายนอกห้องเรียน ผ่านกระบวนการดำเนินงานของเครือข่ายตามที่สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภากำหนด ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมพร่วมกัน 2) การปฏิบัติ ที่มีเป้าหมายพร่วมกัน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การพร่วมมือ รวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ 4) การเปิดรับการชี้แนะ และ 5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2560, น. 1-2) ทั้งนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญกับผู้ประกอบวิชาชีพ ของครู โดยการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจะช่วยส่งเสริมให้ครูได้ปรับปรุง

วิธีการสอน และทักษะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์ การค้นคว้า ไตร่ตรอง แสวงหา การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริม ความสัมพันธ์ในองค์กร และที่สำคัญลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของครู (ขวลิต ชูกำแพง, 2565, น. 3-4; เสถียร อ่วมพรหม, 2560, น. 6-7)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2566, น. 1-2) ได้มี นโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ โดยการ สนับสนุนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาในสังกัด ผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถนำกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปจัดทำแผนและแนวทางการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติจริง ในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสร้างวัฒนธรรม สู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ผ่านเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) โดยให้แต่ละสถานศึกษาบริหารจัดการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพตามบริบทของตนบนฐานการทำงานจริงที่อิงพื้นที่การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนา วิธีการจัดการเรียนการสอน

การบริหารจัดการการศึกษาให้สอดคล้องกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น มีวิธีการแก้ปัญหา ที่หลากหลายผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ ส่งเสริม และพัฒนาการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและความเป็นเลิศนำไปสู่การจัดการศึกษา ที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การศึกษาเป็นไปในทางที่ดีขึ้น เกิดผลดีกับระบบการศึกษาและผู้เรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญในการส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของครู Davis and Thomas (1989 อ้างถึงใน ลัลณ์ลลิน พงษ์ศักดิ์ขจร, 2566, น. 15-16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ว่าเป็นบุคคลที่สามารถนำกลุ่มบุคลากรให้กระทำ กิจกรรมด้านวิชาการต่าง ๆ โดยใช้เทคนิค วิธีการ กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการส่งเสริม ผลักดันบุคลากร ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอีกหนึ่งในการส่งเสริมการเป็น สมาชิกที่ดีของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2547 อ้างถึงใน นพรัตน์ ป้อมเชียงพัง, 2565, น. 41-42) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากร งบประมาณและ แรงงาน จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประกอบกับการที่สมาชิกชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก จะส่งผลให้สมาชิกรู้จักบทบาท

หน้าที่ของตน สามารถบอก ระบุ จำแนก แยกแยะบทบาทของหน้าที่ ขั้นตอนการดำเนินการตาม แนวปฏิบัติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และ Thurston (1931 อ้างถึงใน อีระพร อุวรรณโณ, 2535, น. 238) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลมีทัศนคติเหมือนกัน ต่อที่หมายหนึ่ง แต่สองคนนี้อาจมีพฤติกรรมต่อที่หมายนั้นแตกต่างกันได้ ซึ่งทัศนคติจะแสดงให้เห็นถึง ความรู้เชิงประเมิน ความรู้สึก และแนวโน้มแสดงพฤติกรรม สอดคล้องกับ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction theory) ที่กล่าวถึงอิทธิพลของการปฏิสัมพันธ์ ในการตีความหรือการแปลความหมาย ในการสื่อสาร พฤติกรรมการปฏิบัติตัวของมนุษย์ที่ประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ทั้งนี้ การที่ครูจะเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นจะมีปัจจัยด้านต่าง ๆ ในการส่งเสริมให้ครู เป็นสมาชิกที่ดี ไม่ว่าจะเป็น 1) ปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยสาเหตุทางสถานการณ์ (Situational Factor) ด้านองค์กร และ 2) ปัจจัยภายในเป็นปัจจัยสาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (Psychological Factor) ด้านบุคคล (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2547 อ้างถึงใน นพรัตน์ ป้อมเชียงพัง, 2565, น. 41-42)

จากที่ได้ศึกษาเอกสารวิชาการและงานวิจัย พบว่า มีตัวแปรที่มีแนวโน้มเป็นปัจจัยส่งเสริม การเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อันได้แก่ 1) การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการ (กานติมา กานดา, 2566; จูฑาพร ตันเจริญรัตน์, 2565; ตู สมบัติ และคณะ, 2557) 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (โกเมศ จันท์เจริญ, 2557; เมวิกา รุ่งฉัตร และมานพ ชูนิล, 2557; อัจฉรีย์ มานะกิจ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2562) 3) ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก (ณิชานาฏ บรรจงจิตร และคณะ, 2566; เวียน โปตะกาว, 2558) และ 4) ทัศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(กานต์สินี จันท์ หนู, ม.ป.ป.; วิโรจน์ สุวรรณประไพ, 2564; อติญาณ์ ศรีเกษตรริน และคณะ, 2562)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้ทราบ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และปริมาณการอธิบายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อคณะครู ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็น แนวทางในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภายนอกและภายในที่กับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

2. เพื่อศึกษาการทำนายของปัจจัยภายนอกและภายในต่อการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง ($r > 30$)
2. ปัจจัยภายในทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และเมื่อเพิ่มปัจจัยภายนอกสามารถทำนายเพิ่มได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งในการศึกษามีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ

1.1.1 ปัจจัยภายนอก ได้แก่

- 1) การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
- 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

1.1.2 ปัจจัยภายใน ได้แก่

- 1) ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทการเป็นสมาชิก
- 2) ทักษะติดต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

การเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

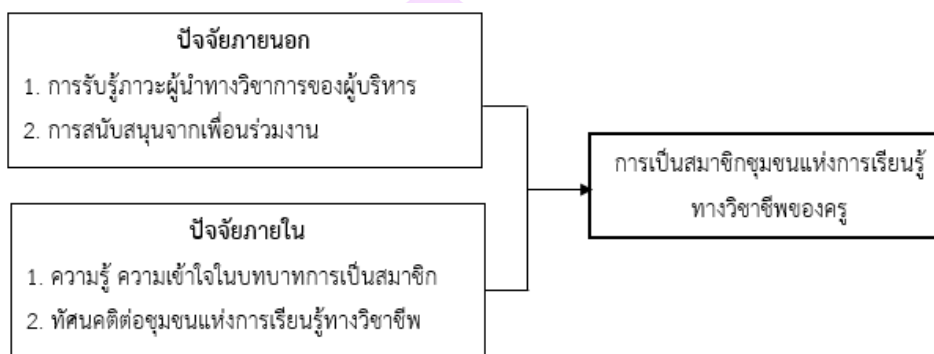
2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 รวมทั้งสิ้น 5,470 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2, 2567)

3. ขอบเขตระยะเวลา

เป็นเวลา 12 เดือน ตั้งแต่ มกราคม ถึง ธันวาคม 2567

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง การรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน ร่วมกันแก้ไขปัญหา พัฒนาวิชาชีพที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ
- การเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง การที่บุคลากรครูสมัครเข้าเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
- สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 7 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง 1 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน 3 โรงเรียน
- ครู** หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการหรือครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567
- ปัจจัยส่งเสริม** หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องหรือเป็นสาเหตุของการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วยปัจจัยภายนอก ได้แก่ 1) การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยภายใน ได้แก่ 1) ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทการเป็นสมาชิก 2) ทักษะติดต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
2. ได้แนวทางการส่งเสริม พัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถใช้เป็นแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยที่จะสามารถนำไปเป็น ข้อมูลพื้นฐานในการวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการเป็นสมาชิกของครู
2. ปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
3. บริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการเป็นสมาชิกของครู

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

เสถียร อ่วมพรหม (2560, น. 2) ได้กล่าวถึง ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปได้ว่า ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชนโดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ของบุคคลากรทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กล่าวคือ บุคลากรเหล่านั้นมีความอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพทางการเรียนการสอนของตนเองที่ก่อให้เกิดประโยชน์และมุ่งไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ขณะที่ชวลิต ชูกำแหง (2565, น. 2); พิมพันธ์ เดชคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2562, น. 131) ได้กล่าวถึง ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่สอดคล้องกัน โดยสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) คือ การรวมกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร ครู ชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการเสริมสร้างประสบการณ์ทางการเรียน มีการเห็นคุณค่า วิสัยทัศน์ร่วมกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่ง ปรับปรุง ประยุกต์สร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาที่เริ่มจากพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของ ตนเอง ส่งเสริมการเป็นชุมชนทางวิชาการ โดยมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน สะท้อน คิดอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กล่าวถึง องค์ประกอบพื้นฐานของชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การร่วมมือ รวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ 4) การเปิดรับการชี้แนะ และ 5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู หมายถึง การรวมตัวกันของบุคลากรทางการศึกษาระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริม แก่ไขและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาในชั้นเรียนของสมาชิก โดยสมาชิกมีการสร้าง บรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเรียนรู้ของผู้เรียน การร่วมมือ รวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ การเปิดรับการชี้แนะ และการสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

1.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากที่นักวิชาการกล่าวไว้ (ชวลิต ชูกำแหง, 2565, น. 3-4; เสถียร อ่วมพรหม, 2560, น. 6-7) สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ โดยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะช่วยส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ปรับปรุงวิธีการสอน และทักษะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ การค้นคว้า ไตร่ตรอง แสวงหา การได้รับ ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมความสัมพันธ์ ในองค์กร ลดความรู้สึกลดเดี่ยวของครู

ระดับที่ 2 ระดับนักเรียน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะทำให้นักเรียน ได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดทักษะการเรียนรู้และทักษะการสืบค้นความรู้ด้วยตนเองจนนำไปสู่ การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผ่านกระบวนการเรียนแบบเชิงรุก กล่าวคือนักเรียนมีความสุขในการเรียน และมีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น

ระดับที่ 3 ระดับฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นระดับที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครองและสมาชิก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เป็นผู้มีส่วนร่วมภายในและภายนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภายในและภายนอก สถานศึกษา ในการผลักดันคุณภาพทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

กล่าวได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมีผลดีต่อฝ่ายต่าง ๆ ตั้งแต่ ผู้ประกอบวิชาชีพครู นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ซึ่งมีผลต่อการผลักดันให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 หลักการและแนวทางปฏิบัติของการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ชาโต มานานุ (2559 อ้างถึงใน ชวลิต ชูกำแหง, 2565, น. 2) ได้กล่าวถึง หลักการของการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านปรัชญา 3 ประการ ดังนี้

1.3.1 ปรัชญาว่าด้วยความเป็นสาธารณะ (public philosophy) หมายถึง มุมมองของห้องเรียนที่เป็นพื้นที่สาธารณะเพื่อการเรียนรู้ของทุกคน เป็นการเรียนแบบเปิดชั้นเรียน (open Class) ผู้เรียนเข้ามาเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยการสะท้อนกลับจากการสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครู

1.3.2 ปรัชญาว่าด้วยความเป็นประชาธิปไตย (Democracy Philosophy) หมายถึง การปฏิสัมพันธ์เชิงบวกโดยการให้การปฏิบัติกับนักเรียนอย่างเท่าเทียมทุกระดับทุกมิติ การเคารพและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

1.3.3 ปรัชญาว่าด้วยความเป็นเลิศ (Excellence Philosophy) หมายถึง การพัฒนาให้นักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ โดยให้มีความสามารถในการรับมือกับอุปสรรคหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างดีที่สุด ส่งผลต่อการออกแบบงานในชั้นเรียนที่มีเป็นประเด็นใหม่ มีความท้าทาย เป็นโจทย์ที่ทำให้เกิดทักษะการแก้ไขปัญหาและสามารถเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

ขณะที่ พิมพันธ์ เดชคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2562, น. 132) ได้กล่าวถึง หลักการของการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การร่วมกันพัฒนาให้เด็กทุกคนเกิดผลการเรียนรู้ (No Child Left Behind) 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลและชุมชน เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน (Sharing and Vision) 3) การทำงานแบบร่วมมือจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมพลัง (Culture of Collaboration) 4) การมีผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้รวมทั้งไปเยี่ยมชมเพื่อเปิดโลกทัศน์ (Expert and Visit Study) และ 5) การสะท้อนคิดและสุนทรีสนทนา (Reflection and Dialogue)

นอกจากนี้ Chent; Senge (1990; 1009 อ้างอิงใน เสถียร อ่วมพรหม, 2560, น. 7) กล่าวถึง หลักการ/แนวคิดของการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ที่การรักษาวินัยประกอบด้วย 1) หลักการพัฒนาความรอบรู้แห่งตนของสมาชิก 2) หลักการมีแบบแผนความคิดอ่าน 3) หลักการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน 4) หลักการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม และ 5) หลักการพัฒนาคิดอย่างเป็นระบบ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มากกว่าการที่ครูเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับความหลากหลายของผู้เรียนตามทฤษฎีพหุปัญญา ส่งเสริมการเรียนรู้การสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนยอมรับความเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ ไม่เน้นมุ่งเน้นความจำ ข้อเท็จจริงเพียงอย่างเดียว เพราะสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงเสมอ มุ่งเน้นให้บุคคลทางการศึกษาพัฒนาและเฝ้าหาความรู้ ทดลองสิ่งใหม่ที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ สร้างความร่วมมือและบูรณาองค์ความรู้ต่าง ๆ กับชุมชน การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ต่าง ๆ กับชุมชน สังคม หรือหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา

กล่าวได้ว่า หลักการและแนวทางปฏิบัติของการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สามารถ แบ่งออกเป็น 1) เชิงปรัชญา ประกอบด้วย ปรัชญาว่าด้วยความเป็น

สาธารณะ, ประเมินว่าด้วยความเป็นประชาธิปไตย และประเมินว่าด้วยความเป็นเลิศและ 2) เชิงหลักการประกอบไปด้วยวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งปฏิบัติการประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน การมีแบบแผนความคิดอ่าน การพัฒนาความรู้แห่งตนของสมาชิก การส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม และการพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

1.4 ระดับการของกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

พิมพันธ์ เดชคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2562, น. 144) กล่าวถึง การใช้กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 4 ระดับ ดังนี้

1.4.1 ระดับโรงเรียน เป็นการแก้ไขปัญหาที่พบในโรงเรียน เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหายาเสพติด ปัญหาโภชนาการ ปัญหาการอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ เป็นต้น

1.4.2 ระดับเครือข่าย เป็นปัญหาที่ต้องอาศัยความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา กับชุมชน เครือข่ายหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครู

1.4.3 ระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน หรือระดับชั้น หรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการเร่งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ รวมทั้งคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

1.4.4 ระดับครูเป็นรายบุคคล เป็นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรับไปสู่การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง ตระหนักถึงการเพิ่มดูแลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

จากกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 4 ระดับ ได้แก่ ระดับโรงเรียน, ระดับเครือข่าย, ระดับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน หรือระดับชั้น หรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระดับครูเป็นรายบุคคล ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษาร่วมกันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.5 วิธีการวัดความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู พบว่ามีการวัดด้วยวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ดังนี้

ในงานวิจัยของ อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ และคณะ. (2559) ได้ทำการศึกษาร่วมกันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชน โดยใช้แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีข้อคำถามจำนวน 104 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.99 และงานวิจัยของ ปาริชาติ เข่งแก้ว และคณะ. (2563) ได้ทำการศึกษานโยบายการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยใช้ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ตอน ดังนี้ 1) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม 2) สอบถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารจัดการชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน โดยมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.98

จากที่ได้นำเสนอความหมายและวิธีวัดการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่กล่าวมา ทำให้กำหนดนิยามปฏิบัติการของการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูได้ว่า หมายถึง การรวมตัวกันของบุคลากรทางการศึกษาระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริม แก่ใจและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาในชั้นเรียนของสมาชิก โดยสมาชิกมีการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน, การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน, การร่วมมือ รวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ, การเปิดรับการชี้แนะ และการสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงานในการวิจัยนี้วัดตัวแปรโดยใช้แบบวัดมาตรฐานรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่เป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่มีสัมพันธที่ดีกว่า ผู้ที่เป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ที่ได้คะแนนน้อย

2. ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

2.1.1 กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

พิมพันธ์ เดชคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2562,น. 132) กล่าวถึง กระบวนการปฏิบัติ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นวิเคราะห์ (Analyze) การวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ตามองค์ประกอบของแผน 2) ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) เป็นการร่วมกันออกแบบวางแผนการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง การให้คำชี้แนะจนเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน 3) ขั้นปฏิบัติและสังเกตการณ์ (Do and See) การนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการวางแผนในขั้นตอนข้างต้นไปสู่การปฏิบัติจริง 4) ขั้นสะท้อนความคิด (Reflect) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน การสะท้อนคิดถึงจุดเด่น จุดที่ต้องแก้ไขในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น และ 5) ขั้นปรับปรุงใหม่ (Redesign) เป็นขั้นการปรับปรุงแผนจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผ่านกระบวนการทดลองหรือการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มีลักษณะเด่น 3S+C คือ ง่าย (Simple) สำคัญ (Significance) ใช้เวลาสั้น (Short Time) การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration)

ขณะที่ ขวลิต ชูกำแพง (2565, น. 6-7) กล่าวถึงกระบวนการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนาครู ประกอบไปด้วย 1) การมีเป้าหมายในด้านการเรียนการสอน โดยการมีส่วนร่วมของสมาชิก ในการกำหนดทิศทางการศึกษาผ่านวิสัยทัศน์ เป้าหมายการศึกษา ร่วมกัน 2) การแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยการที่นำประสบการณ์และความรู้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อแก้ไขอุปสรรคที่พบ 3) การทบทวนการปฏิบัติแผนจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

ผ่านการสื่อสารพูดคุย ถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขของสมาชิก 4) การร่วมเรียนรู้จากการปฏิบัติของสมาชิกผ่านการสังเกตการณ์ปฏิบัติการเรียนการสอนของสมาชิก สร้างเครือข่าย สร้างสัมพันธ์อันดีกับสมาชิก และ 5) การเผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนและเปิดพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

กล่าวได้ว่า กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมีกระบวนการปฏิบัติที่เริ่มจากการที่สมาชิกมีเป้าหมายร่วมกันผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษาจนนำไปสู่พัฒนาการเรียนการสอนผ่านการปฏิบัติ แสวงหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ทบทวนแผนจัดการเรียนการสอน สังเกตการสอน สร้างเครือข่ายและเผยแพร่ ทั้งนี้กระบวนการปฏิบัติมีหลากหลายขั้นตอน โดยอาจกล่าวได้ว่าขั้นตอนการปฏิบัติของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นวิเคราะห์ (Analyze) 2) ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) 3) ขั้นปฏิบัติและสังเกตการณ์ (Do and See) 4) ขั้นสะท้อนความคิด (Reflect) และ 5) ขั้นปรับปรุงใหม่ (Redesign)

2.1.2 แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Richard (1998) กล่าวถึง การพัฒนาและส่งเสริมการก่อตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (PLC) ในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่มุ่งเน้นแนวคิดการเชื่อมโยงกับชุมชนนักปฏิบัติเข้าด้วยกัน โดยอาศัยการบริหารจัดการองค์การที่ยึดเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ตั้งไว้ร่วมกันเป็นหลัก องค์การศึกษาของไทย อันได้แก่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, น. ค, ณ) กล่าวถึง ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปสาระสำคัญได้ว่า เป็นกิจกรรมของกลุ่มครู ผู้บริหาร นักศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องแสวงหาแนวทางหรือข้อตกลงร่วมกัน มีจุดมุ่งหมายพัฒนา ปรับปรุงตนเองและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ให้ความสำคัญเป็นมืออาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน เพื่อผู้เรียนและความก้าวหน้าของวิชาชีพครู บนพื้นฐานขององค์ประกอบพื้นฐานการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูประกอบไปด้วย คือ 1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Norms) หมายถึง การมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และพันธกิจร่วมกัน เพื่อพัฒนาความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีวัตถุประสงค์เป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของสถานศึกษาร่วมกัน 2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective Focus on Student Learning) หมายถึง การที่ครูตระหนักถึงภาระผูกพันของตนที่มีต่อการเรียนของผู้เรียน มุ่งพัฒนาเทคนิคและกลยุทธ์ที่หลากหลายเชื่อมโยงสู่กระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพภายใต้ความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ 3) การร่วมมือ รวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ (Collaboration) หมายถึง การรวมพลังของครูที่เกิดจากการอภิปรายร่วมกันจนนำไปสู่ข้อสรุปของครูที่จะพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานการสอน ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่าง ๆ 4) การเปิดรับการชี้แนะ (Expert and Study Visit)

หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานการสอนให้เป็นสาธารณะและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพ และ 5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection dialogue) หมายถึง การที่ครูมีโอกาสพูดคุยสนทนาระหว่างกัน โดยบทสนทนาดังกล่าวเป็นการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับการประสพการณ์ปฏิบัติงานสอนที่เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มุ่งการบริหารจัดการองค์การแบบมีปฏิสัมพันธ์กันตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการกำหนดองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญอย่างชัดเจนเพื่อนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ในต่างประเทศมีการศึกษาของ Osama (2022) ได้ทำการศึกษา กรณีศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเอกชนในบาห์เรนและโอมาน พบว่า แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีจำเป็นจะต้องสนับสนุนทางด้านบุคลากรและงบประมาณ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียน

ในประเทศไทย มีการศึกษาของ (बारमेษฐ์ พรณขาม และอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์, 2560) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี พบว่า มีแนวทางการพัฒนาปัจจัยแห่งความสำเร็จ ดังนี้ 1) แนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา 2) แนวทางการสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) แนวทางการพัฒนาโครงสร้างการบริหารและการปฏิบัติงานของครูที่มีส่วนร่วม ขณะทำงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล คือ ภาวะผู้นำ ระบบขององค์การ โครงสร้างขององค์การ และการบริหารจัดการ มีงานวิจัยของ วราพร เอราวรรณ (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจรรยาบรรณความเป็นครูที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถด้านการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า การรับรู้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและจรรยาบรรณครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และงานวิจัยของ นพมาศ พยุงวงษ์ และคณะ. (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคล ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู 2) ระดับโรงเรียนบุคคล ได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศองค์กร, บทบาททางวิชาการของผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำ

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปองค์ความรู้ได้ว่า หลักการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบประกอบกับการสนับสนุน ส่งเสริมจากผู้บริหารทางด้านวิชาการ ด้านการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิก รวมทั้งการปฏิบัติงานที่มีส่วนร่วมของสมาชิกที่ส่งผลต่อการรับรู้การเป็นสมาชิกการรู้จักบทบาทหน้าที่ ที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การวิจัยนี้คาดว่าจะมีปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

ปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงอิทธิพลของการปฏิสัมพันธ์ในการตีความหรือการแปลความหมายในการสื่อสาร พฤติกรรมการปฏิบัติตัวของมนุษย์ที่ประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ทั้งนี้ Magnusson and Endler (1977 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2541, น. 105-110) ได้สรุปสาระสำคัญของ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction Theory) เกิดจากสาเหตุสำคัญอย่างน้อย 4 สาเหตุ คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ (Situational Factor) เป็นสาเหตุภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (Psychological Factor) เป็นสาเหตุภายในตัวบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่เดิมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ หรือ ปฏิกริยาแบบกลไก (Mechanical Interaction) โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรทางสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามตัวหนึ่ง และ 4) สาเหตุทางจิตเดิมตามสถานการณ์ หรือ ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นเผชิญอยู่

ในการศึกษาปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูครั้งนี้ ใช้กรอบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Theory) กำหนดปัจจัยส่งเสริมในการอธิบายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยแบ่งตัวแปรปัจจัยเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยสาเหตุทางสถานการณ์ (Situational Factor) ด้านองค์กร ประกอบด้วย การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านปัจจัยภายในเป็นปัจจัยสาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (Psychological Factor) ด้านบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก และ ทศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ปัจจัยภายนอกของการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

1.1 การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

1.1.1 ความหมายของการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, น. 151) ได้กล่าวถึง ความหมายของการรับรู้ สรุปได้ว่า การรับรู้ คือ การสัมผัสที่สามารถนำไปสู่การรับรู้ในความหมาย โดยผ่านการตีความจากสิ่งที่ได้รับสัมผัส ทั้งนี้การที่จะแปลความหมายนั้นอาศัยความรู้เดิมหรือประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคลนั้น ขณะที่ ศศิธร ศรีจันทร์ (2559, น. 50); สาลิตา เรียนทัพ (2560, น. 22) ได้กล่าวถึงความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ ความว่า คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถ ส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยการจูงใจ โน้มน้าวบุคลากรในองค์การให้ตระหนักถึงจุดหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนการสอน นำความรู้และทักษะต่าง ๆ มาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ต่อมา ดวงพร แสงภูว (2559, น. 19); พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, น. 24); มานพ สมอินเอก (2561, น. 31) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ ความว่า ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกำหนดข้อตกลงระหว่างบุคลากรทั้งด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดบรรยายภาคที่ส่งเสริมวิชาการ การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อหวังผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ครูได้รับรู้ว่าผู้บริหารเป็นผู้ผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน สมาชิกในการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1.2 วิธีวัดการรับรู้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีการวัดด้วยวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ดังนี้

ในงานวิจัยของ พงศ์เทพ เข้มนักสิกรรม และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Scale) จำนวน 2 ตอน ดังนี้ 1) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู 4 ด้าน ๆ ละ 10 ข้อ รวม 40 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 และงานวิจัยของ สุพรรณิ บุญหนัก (2565) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย

เขต 2 โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ จำนวน 4 ตอน ดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ โดยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของอัลฟาตามวิธีของครอนบาค เท่ากับ .899

จากที่ได้นำเสนอความหมายและวิธีวัดที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้กำหนดนิยามปฏิบัติการของ การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ว่า หมายถึง การที่ครูได้รับรู้ว่าผู้บริหารเป็นผู้ผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน สมาชิกในการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการวิจัยนี้วัดตัวแปรโดยใช้แบบวัดมาตรฐานรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่รับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สูงกว่า ผู้ที่รับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ได้คะแนนน้อย

1.1.3 แนวคิด/ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

Davis (1989 อ้างถึงใน บุญพา พรหมณะ, 2559, น. 31-32) ได้กล่าวถึงทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ 8 ประการ ดังนี้ 1) การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียน 2) การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงด้านการเรียนการสอน 3) การสร้างสิ่งจูงใจให้ครู 4) การติดตามครูดูแลความก้าวหน้าด้านการเรียนการสอน 5) การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์ 6) การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียน 7) การติดตามการปฏิบัติการสอนของครู และ 8) การสังเกตการณ์สอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ ขณะที่ Elanin (1998, p. 13) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ 7 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน 2) เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน 3) สร้างวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน 5) ตั้งความคาดหวังสูงเกี่ยวกับทีมงาน และ 6) พัฒนาบุคลากรครูให้เป็นผู้นำ สอดคล้องกับ Krug (1992, pp. 430-433) ที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ 5 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดพันธกิจ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับลักษณะหรือพฤติกรรมของครู เช่น จิตาพร ตันเจริญรัตน์ (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน ไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การจัดให้การจูงใจกับครู การพัฒนาสร้างมาตรฐานวิชาการ การประเมินผลด้านการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน สอดคล้องกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ไม่จะเป็นการบริหารห้องเรียน

การพัฒนาวิชาชีพ ความร่วมมือล้วนมีความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน ตู๋ สมบัติ และคณะ. (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับสภาพการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์ที่สุด คือ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพกับสภาพการบริหารงานวิชาการ ขณะที่งานวิจัยของ กานติมา กานดา (2566) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและด้านการพัฒนาสมรรถนะครูส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากที่เสนอมาข้างต้นกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการมีพฤติกรรมด้านดีของครู การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการจะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของสมาชิก รวมทั้งส่งเสริมการทำงานที่มุ่งพัฒนาวิชาชีพและความร่วมมืออันดี การวิจัยนี้จึงคาดว่าการศึกษาที่ครูรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

1.2 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

1.2.1 ความหมายของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

Cobb (n.d. อ้างถึงใน ชนิสรา ปัญญาเร้ง, 2551, น. 93-96) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Social Support) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ได้รับการช่วยเหลือแนะนำ ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเห็นคุณค่าและเกิดความผูกพัน ต่อมา Walton (n.d. อ้างถึงใน สุรีย์ กาญจนวงศ์, 2551, น. 88) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Social Support) หมายถึง การสนับสนุนที่เป็นความสุขสบาย ความช่วยเหลือ และ/หรือข่าวสารข้อมูลที่บุคคลได้รับจากบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นที่ตนเองมีการติดต่อสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ Thoits (n.d. อ้างถึงใน สุรีย์ กาญจนวงศ์, 2551, น. 88) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Social Support) หมายถึง การทำหน้าที่ของบุคคลที่มีความสำคัญต่อบุคคลอื่นที่มีการผ่อนคลายความทุกข์ใจ เช่น ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Social Support) หมายถึง การที่ครูรับรู้หรือรู้สึกถึงการได้รับการช่วยเหลือส่งเสริมจากเพื่อนร่วมงานในด้านจิตใจ ความรู้สึก ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2.2 วิธีวัดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีการวัดด้วยวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ดังนี้

ในงานวิจัยของ นิสาชล รัตนมณี และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2562) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ช ทวี จำกัด (มหาชน) ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม 5 ระดับ จำนวน 6 ตอน ดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านการรับรู้การสนับสนุน จำนวน 15 ข้อ 3) ด้านความพึงพอใจ จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 10 ข้อ 5) ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำนวน 5 ข้อ และ 6) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 40 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.90 ขณะทำงานวิจัยของ อัจฉรีย์ มานะกิจ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2562) ได้ทำการศึกษา บทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรการรับรู้การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานและการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความมุ่งมั่นของข้าราชการส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม 5 ระดับ จำนวน 2 ตอน ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็น โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.71

จากที่ได้นำเสนอความหมายและวิธีวัดที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้กำหนดนิยามปฏิบัติการของการรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานได้ว่า หมายถึง การที่ครูรับรู้หรือรู้สึกถึงการได้รับการช่วยเหลือส่งเสริมจากเพื่อนร่วมงานในด้านจิตใจ ความรู้สึก ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการวิจัยนี้วัดตัวแปร โดยใช้แบบวัดมาตรประมาณรวมค่าซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สูงกว่า ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ได้คะแนนน้อย

1.2.3 แนวคิด/ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

ดวงเดือน พันธมนาวิน (2547 อ้างถึงใน นพรัตน์ ป้อมเชียงพัง, 2565, น. 41-42) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support) แบ่งออกเป็น 3 ดังนี้ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotion Support) เป็นการยอมรับนับถือยกย่อง เห็นอกเห็นใจที่ส่งผลทางบวก เช่น การแสดงความเป็นห่วงเป็นใย การแสดงความยอมรับ 2) การสนับสนุนด้านข่าวสารข้อมูล (Information Support) เป็นการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้พัฒนาและแก้ไข เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน การให้รางวัล-การลงโทษและการติชม และ 3) การสนับสนุน

ด้านวัสดุอุปกรณ์ทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน (Material Support) เป็นการให้ความช่วยเหลือในส่วนของเงิน แรงงาน เวลา รวมถึงการร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่าง การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานกับลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคลากร เช่น โกเมศ จันทรเจริญ (2557) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์การและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์การแต่ละรูปแบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ขณะที่งานวิจัยของ เมธิกา รุ่งฉัตร และมานพ ชูนิล (2557) ได้ทำการศึกษาการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและลักษณะกัลยาณมิตรของเพื่อนร่วมงานที่พยากรณ์การให้ พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และลักษณะกัลยาณมิตรของเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน ต่อมางานวิจัยของ อัจฉริย์ มานะกิจ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2562) ได้ทำการศึกษาบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานและการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความมุ่งมั่นของข้าราชการส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากที่เสนอมาย่างต้นกล่าวได้ว่า การสนับสนุนจากคนใกล้ชิดอันได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้การสนับสนุนที่เกิดจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเกิดจากการสื่อสารเชิงบวกที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจ ความสัมพันธ์อันดีและส่งผลต่อพฤติกรรมความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน การวิจัยนี้จึงคาดว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานของครูจะเป็นปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

2. ปัจจัยภายในของการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

2.1 ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก

2.1.1 ความหมายความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก

ในการศึกษาความหมายของความรู้ของ Bloom (1976 อ้างถึงใน สุพิชญ์กฤตา พักโพธิ์เย็น, 2560, น. 8-10) กล่าวว่า ความรู้เป็นความสามารถในการจดจำแนกประสบการณ์ต่าง ๆ และระลึกเรื่องราวต่าง ๆ ออกมาอย่างแม่นยำ สอดคล้องกับ พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2564, น. 30-33) ได้กล่าวถึง ความหมายของความรู้ คือ ความสามารถทางสมองในการระลึกได้หรือรักษาไว้ซึ่งเรื่องราวต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับรู้ไว้ในสมอง โดยบุคคลนั้นสามารถ บอก ระบุน หรือจำแนก แยกแยะ

ถึงความรู้ในเรื่องของบทบาทสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ นอกจากนี้และในการศึกษาความหมายของความเข้าใจของ Bloom (1976 อ้างถึงใน สุพิชญกฤตา พักโพธิ์เย็น, 2560, น. 8-10) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการบ่งบอกใจความสำคัญของเรื่องราวโดยการแปลความหลัก ตีความได้ สรุปใจความสำคัญได้ นำไปสู่ความเข้าใจโดยถ่ายทอดออกมาเป็นภาษาของตนเอง ทั้งนี้บทบาทสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสามารถแบ่งออกเป็น ครูผู้รับการนิเทศ หรือครูผู้สอน (Model Teacher)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก หมายถึง การที่ครูสามารถอธิบาย บอก ระบุ บทบาท หน้าที่และพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องและเหมาะสมตรงกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.2 วิธีวัดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก พบว่ามีการวัดด้วยวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ดังนี้

ในงานวิจัยของ ธนิษฐา ชิมกระโทก และอนุจิตร ชินสาร (2559) ได้ทำการศึกษา การรับรู้บทบาทสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม และ 2) แบบสอบถามรับรู้บทบาทสมาชิก ขณะที่งานวิจัยของ เมธาวุฒิ มณีปาภา และสุริยะ ประกายสาธก (2565) ได้ทำการศึกษา บทบาทสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวานในการพัฒนาท้องถิ่น ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ตอน ดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) คำถามเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่สมาชิกจำนวน 20 ข้อ และแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) บทบาทสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค และ 4) ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์

จากที่ได้นำเสนอความหมายและวิธีวัดที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้กำหนดนิยามปฏิบัติการของความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิกได้ว่า หมายถึง การที่ครูสามารถอธิบาย บอก ระบุ บทบาท หน้าที่และพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องและเหมาะสมตรงกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการวิจัยนี้วัดตัวแปรโดยใช้แบบวัดมาตราประมาณรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทสมาชิกสูงกว่า ผู้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิกที่ได้คะแนนน้อย

2.1.3 แนวคิด/ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก

Bloom (1980 อ้างถึงใน แสงจันทร์ โสภากาล, 2550, น. 15-16) กล่าวถึง แนวคิดความสามารถทางด้านสติปัญญา (Cognitive Domain) ออกเป็น 6 ระดับ ดังนี้ 1) ความรู้ (Knowledge) เป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความสามารถในการจดจำ 2) ความเข้าใจ (Comprehensive) เป็นพฤติกรรมที่ต้องใช้ความสามารถทางสมองและทักษะในขั้นสูงจนถึงระดับของการสื่อความหมาย 3) การนำความรู้ไปใช้ (Application) เป็นการนำความรู้ ความเข้าใจไปใช้ในการแก้ไขปัญหา 4) การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการแยกภาพรวมออกเป็นส่วน ๆ เป็นขั้นตอนย่อย 5) การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการเอาส่วนประกอบย่อยหลาย ๆ ส่วนมารวมกันเป็นโครงสร้างที่ชัดเจน และ 6) การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการประเมินผลที่เกี่ยวกับการให้ค่า

มิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างความรู้ ความเข้าใจกับลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคล เช่น ณิชานาฏ บรรจงจิตร และคณะ. (2566) ได้ทำการศึกษา แบบจำลองภาพลักษณ์ของนักการเมือง และความรู้ความเข้าใจทางการเมือง ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า ความเข้าใจความรู้ทางการเมือง มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเลือกตั้งของประชาชน ซึ่งความรู้ความเข้าใจส่งผลต่อความคิดเห็นว่าการเลือกตั้งเป็นสิ่งสำคัญต่อประชาชนและการพัฒนาประเทศ ขณะที่งานวิจัยของ เวียน โปะตะกาว (2558) ได้ทำการศึกษา การทำบทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่า แนวทางการพัฒนาองค์การควรส่งเสริมบทบาทของสมาชิกให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตน ส่งเสริมความรับผิดชอบและทราบข้อมูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน เพื่อให้สมาชิกในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกทราบถึงหน้าที่ของตนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

จากที่เสนอมาช้างต้นกล่าวได้ว่า ความรู้ ความเข้าใจเป็นความสามารถทางสติปัญญาที่ส่งผลต่อความรู้ในการจดจำ การสื่อความหมายในบทบาทสมาชิก ทั้งนี้การที่บุคคลมีความรู้ความเข้าใจส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่เห็นถูกต้องตามบทบาทหน้าที่ ความสำคัญและความรับผิดชอบในบทบาทสมาชิก การวิจัยนี้จึงคาดว่าความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิกจะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่ดีในสถานศึกษา

2.2 ทศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2.1 ความหมายของทศนคติ

ทศนคติมาจากศัพท์ภาษาละตินว่า “aptus” หมายความว่า เหมาะเจาะ หรือการปรับให้เหมาะสม ในทางจิตวิทยาทศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยง่าย ดังนั้นต้องใช้กรรมวิธีที่ซับซ้อน ขณะที่ Thurston (1928 อ้างถึงใน ศศิธร เดชารัตน์, 2560) กล่าวถึงความหมายของทศนคติ ความเป็นทศนคติ เป็นระดับความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในด้านบวกมากหรือน้อย

ตามความรู้สึก ต่อมา Kerch and Cruthfield (1935 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2551) กล่าวถึงความหมายของ ทักษะคิด ความว่า ทักษะคิด หมายถึง ผลรวมของกระบวนการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ อารมณ์ การรับรู้ และการตระหนักถึง ที่มาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และ ชูชัย สมิทธิไกร (2564, น. 106) กล่าวถึง ความหมายของทักษะคิด ที่อ้างอิงจาก Katz (1960) ความว่า ทักษะคิด เป็นผลสรุปของการประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งบ่งชี้ว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว น่าพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ มีประโยชน์หรือว่ามีอันตราย นอกจากนี้ จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2551, น. 170-171) กล่าวถึง องค์ประกอบทักษะคิด 3 ประการ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ หรือความรู้เชิงประเมิน (Cognitive) ประกอบด้วยองค์ความรู้ที่มีอยู่ หรือประสบการณ์เดิมแต่ละบุคคล ในการรับรู้ข้อเท็จจริง ความรู้ ความเชื่อต่าง ๆ 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective) ประกอบความรู้ทางอารมณ์ของแต่ละบุคคลที่เป็นการประเมินค่าความรู้สึกเชิงบวก เชิงลบตามระดับมากหรือน้อย เช่น ชอบ ไม่ชอบ พอใจ ไม่พอใจ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม หรือ แนวโน้มแสดงพฤติกรรม (Behavior) ประกอบด้วย ความพร้อมในการตอบสนอง หรือแนวโน้มการแสดงออกของบุคคล โดยพฤติกรรมการแสดงออก สามารถแบ่งออกเป็น พฤติกรรมเชิงบวก และพฤติกรรมเชิงลบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ทักษะคิดต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของครูต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประกอบด้วย 1) ความรู้เชิงประเมิน 2) ความรู้สึก 3) แนวโน้มแสดงพฤติกรรม

2.2.2 การวัดทักษะคิดต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วนินทานนท์ (2536, น. 9-22) การวัดทักษะคิด ทำได้ 6 วิธี ดังนี้ 1) การสังเกต คือ การเฝ้ามองหรือจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แล้วนำไปเปรียบเทียบวัดทัศนคติต่อสิ่งนั้น 2) การสัมภาษณ์ คือ การให้ข้อมูลโดยปากเปล่า ซึ่งการสัมภาษณ์สามารถครอบคลุมทั้งอดีต ปัจจุบัน อนาคตและสิ่งที่เกี่ยวข้องได้ 3) การใช้แบบสอบถาม คือ การเตรียมข้อคำถามและคำตอบต่าง ๆ ไว้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยทำไว้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน 4) การสร้างจินตภาพ คือ การวัดที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็นออกมาและสังเกตว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติอย่างไร 5) การวัดแบบผู้ถูกศึกษาไม่รู้ตัว เป็นการวัดที่บุคคลสามารถแสดงทัศนคติออกมาได้อย่างชัดเจนไม่กดดัน 6) การวัดทางสรีระ คือ การใช้เครื่องมือในการสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงของร่างกาย ชูชัย สมิทธิไกร (2564, น. 188) ที่ได้กล่าวถึง การวัดทักษะคิดสามารถใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์ หรือแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของบริบทในการวัด แต่วิธีวัดที่นิยมมากที่สุดจะเป็นแบบสอบถาม เพราะใช้เวลาน้อยและมีมาตรฐานของแบบสอบถามอย่างชัดเจนทำให้ได้คำตอบที่แท้จริงมากกว่าวิธีอื่น

จากที่ได้นำเสนอความหมายและวิธีวัดที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้กำหนดนิยามปฏิบัติการของทัศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ว่าหมายถึง ลักษณะทางจิตใจของครูต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประกอบด้วย 1) ความรู้เชิงประเมิน 2) ความรู้สึก 3) แนวโน้มแสดงพฤติกรรม ในการวิจัยนี้วัดตัวแปรโดยใช้แบบวัดมาตรฐานรวมค่าซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้มีทัศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงกว่า ผู้มีทัศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ได้คะแนนน้อย

2.2.3 แนวคิด/ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ทฤษฎีทัศนคติ Thurstone (1931 อ้างถึงใน ชีระพร อูรรณโณ, 2535, น. 238) ชี้ให้เห็นว่า คนสองคนอาจจะมีทัศนคติเหมือนกันต่อที่หมายหนึ่ง แต่สองคนนี้อาจจะมีพฤติกรรมต่อที่หมายนั้นแตกต่างกันได้ สิ่งที่เป็นตัวร่วมของพฤติกรรมที่ต่างกันนี้ คือ ความเป็นบวกหรือลบต่อที่หมายในระดับเดียวกัน

มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น อติญาณ์ ศรีเกษตริน และคณะ. (2562) ได้ทำการศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเรียนกับทัศนคติการทำงาน ร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ทัศนคติการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กัน องค์การควรส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอน และจัดกิจกรรมที่แทรกเกี่ยวกับทัศนคติการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ต่อมางานวิจัยของ วิโรจน์ สุวรรณประไพ (2564) ได้ทำการศึกษา ทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานเทศบาลเมืองกระบี่ พบว่า ระดับทัศนคติของบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานเทศบาลเมืองกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความจงรักภักดี ด้านทัศนคติต่อองค์กร และด้านทัศนคติต่อการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานเทศบาลเมืองกระบี่ที่ดี และงานวิจัยของ กานต์สินี จันทรหนู (ม.ป.ป.) ได้ทำการศึกษา ทัศนคติต่อการทำงาน และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. นำสินประกันภัย พบว่า ทัศนคติต่อการทำงาน และความจงรักภักดี ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความรู้สึก ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดี

จากที่เสนอมาข้างต้นกล่าวได้ว่า ทัศนคติของบุคคลมีความสัมพันธ์กับลักษณะทางจิตใจและ/หรือ พฤติกรรมของบุคคล ทั้งนี้ทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรในองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมด้านดีในการทำงานเป็นทีม และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน งานวิจัยนี้จึงคาดว่า

การรับรู้ทัศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

จากการศึกษาบริบท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2567) พบข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

องค์กรคุณภาพ ส่งเสริมผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ สร้างสังคมอนาคตอย่างยั่งยืน

2. พันธกิจ

2.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร โดยมุ่งเน้นด้านวิชาการและเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้เรียน

2.2 เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.3 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญ มีสมรรถนะรอบรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลกในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งมีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ

2.4 พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการให้มีความปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ บรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของขอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ด้วยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เหมาะสมกับบริบทองค์กร

3. เป้าประสงค์

3.1 ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณธรรม มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความภูมิใจในความเป็นไทย และสามารถแข่งขันบนเวทีระดับชาติและนานาชาติ

3.2 ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษา อย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ ป้องกันเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันจากระบบการศึกษา ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียม

3.3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญ มีสมรรถนะ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21และมีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ

3.4 สถานศึกษามีความปลอดภัย (Safety School) มีสภาพบรรยากาศที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เอื้อต่อการเรียนรู้และเป็นโรงเรียนแห่งความสุข (happy school) บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เหมาะสมกับบริบท

4. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

5. การบริหารจัดการโรงเรียนในสังกัด

5.1 ขนาดเล็ก จำนวน 0 โรงเรียน

5.2 ขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน

5.3 ขนาดใหญ่ จำนวน 13 โรงเรียน

5.4 ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 36 โรงเรียน

รวมทั้งสิ้น 52 โรงเรียน

ผลสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ผลสำคัญเกี่ยวกับนิยามปฏิบัติการของตัวแปร สมมติฐานการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

นิยามปฏิบัติการของตัวแปรประกอบด้วยความหมายวิธีวัดและความหมายของคะแนนจากการวัด ต่อไปนี้จะกล่าวถึงความหมายของแต่ละตัวแปรก่อนแล้วจึงระบุวิธีวัดและความหมายของคะแนนจากการวัดโดยรวม

1.1 ความหมายของตัวแปร

1.1.1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู หมายถึง การรวมตัวกันของบุคลากรทางการศึกษาระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริม แก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาในชั้นเรียนของสมาชิก โดยสมาชิกมีการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน, การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเรียนรู้ของผู้เรียน, การร่วมมือ รวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ, การเปิดรับการชี้แนะ และการสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

1.1.2 การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง การที่ครูได้รับรู้ว่าผู้บริหารเป็นผู้ผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน สมาชิกในการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1.3 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูรับรู้หรือรู้สึกถึงการได้รับการช่วยเหลือส่งเสริมจากเพื่อนร่วมงานในด้านจิตใจ ความรู้สึก ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1.4 ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก หมายถึง การที่ครูสามารถอธิบาย บอก ระบุ บทบาท หน้าที่และพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องและเหมาะสมตรงกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1.5 ทักษะติดต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของครูต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประกอบด้วย 1) ความรู้เชิงประเมิน 2) ความรู้สึก 3) แนวโน้มแสดงพฤติกรรม

1.2 วิธีการวัดและความหมายของคะแนนจากการวัด

การวัดตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรดังที่ได้ให้ความหมายไว้ วัดโดยแบบมาตราประมาณค่า ซึ่งเป็นข้อความประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดตัวแปรใดสูงเป็นผู้ที่มีลักษณะตามตัวแปรนั้นสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

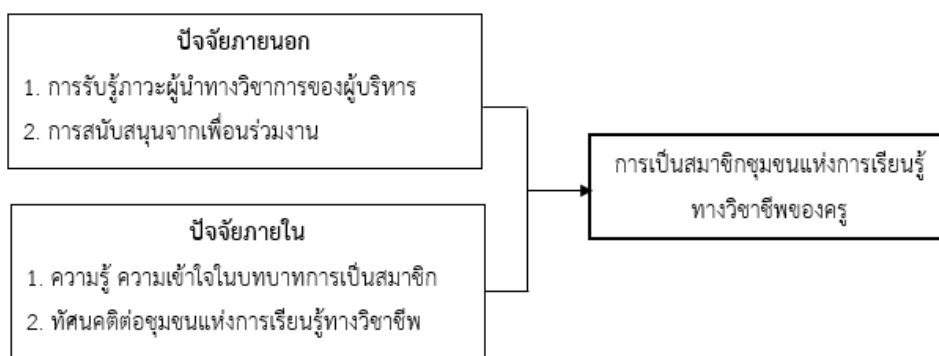
2. สมมติฐานของการวิจัย

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง ($r > 30$)

2.2 ปัจจัยภายในทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และเมื่อเพิ่มปัจจัยภายนอกสามารถทำนายเพิ่มได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

3. กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยและกำหนดตัวแปรกลุ่มที่สำคัญ คือ ตัวแปรตามหรือตัวแปรผล คือ การเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู กลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งเสริมมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรปัจจัยภายนอก มี 2 ตัวแปร คือ 1) การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน กลุ่มปัจจัยภายใน มี 2 ตัวแปร คือ 1) ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก 2) ทักษะติดต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความเชื่อมโยงของตัวแปรการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยส่งเสริมเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพ 2



ภาพ 2 กรอบแนวคิดของการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 รวมทั้งสิ้น 5,470 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2, 2567)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power Linear Multiple Regression : Fixed Model, R^2 Deviation from Zero กำหนดค่าขนาดอิทธิพลขนาดเล็ก (.20) มีค่าความเชื่อมั่นของการทดสอบเท่ากับ .95 ยอมรับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน เลือกขนาดละ 40 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ขนาดกลาง	238	40
2. ขนาดใหญ่	1874	40
3. ขนาดใหญ่พิเศษ	3328	40
รวม	5470	120

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นการสอบถามข้อมูลผู้ตอบและการวัดตัวแปรในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางชีวสังคม ประกอบไปด้วย เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูและปัจจัยส่งเสริม มี 5 ตอนย่อย คือ 1) ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ทักษะติดต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 4) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 5) การเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ลักษณะเป็นแบบวัดมาตรฐานรวมค่าซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลยวัดมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย

ขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. ดำเนินการร่างข้อความของแบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและปัจจัยส่งเสริมให้ครอบคลุมองค์ประกอบตามความหมาย (นิยาม) ของตัวแปร

3. นำเสนอชุดข้อความของแบบวัดตัวแปรต่าง ๆ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด ความเหมาะสมของจำนวนข้อคำถาม และความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อ

4. นำร่างแบบวัดตัวแปรต่าง ๆ ที่ปรับปรุงแก้ไขไปตรวจความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประกอบไปด้วย ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา 2 คน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัยหรือวัดประเมินผล 1 คน ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีตรวจสอบความสอดคล้องข้อความกับนิยามตัวแปร กำหนดเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ผลที่ได้คือ ตัวแปรอิสระที่ 1 ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก (x_1) ตัวแปรอิสระที่ 2 ทักษะติดต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (x_2) ตัวแปรอิสระที่ 3 การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการ (x_3) ตัวแปรอิสระที่ 4 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (x_4) จำนวนตัวแปรละ 10 ข้อ และตัวแปรตาม การเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (y) จำนวน 15 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง .67-.00

5. นำชุดข้อความของแบบวัดตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงและให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาถึงความเหมาะสมและครบถ้วนอีกครั้ง โดยตอนที่ 1 ข้อ

คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครู มีจำนวน 4 ข้อคำถาม ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ตอนที่ 2.1-2.4 (ตัวแปรอิสระที่ 1-4) มีจำนวนข้อคำถามด้านละ 10 ข้อความ และตอนที่ 2.5 (ตัวแปรตาม) จำนวน 15 ข้อความ

6. นำร่างแบบวัดตัวแปรต่าง ๆ จัดทำเป็นแบบวัดในเครื่องมือวิจัย โดยมีค่าชี้แจงและมาตรฐานประเมินของแต่ละข้อความแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 35 คน ที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง นำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก พบว่า อำนาจจำแนก r-Item Total Correlation ตั้งแต่ .290 ถึง .797 ค่าความเที่ยงคำนวณโดยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ .884 ถึง .924 ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงอำนาจจำแนกและความเที่ยงของแบบวัดที่เป็นเครื่องมือวิจัย

ที่	แบบวัด/องค์ประกอบ	จำนวน ข้อ	r-Item total Correlation	Reliability (α -coefficient)
1	ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทการเป็นสมาชิก (X_1)	10	.401 - .770	.884
2	ทัศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (X_2)	10	.475 - .728	.924
3	การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X_3)	10	.475 - .786	.899
4	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (X_4)	10	.413 - .797	.900
5	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (y)	15	.290 - .732	.893
รวมทั้งฉบับ		55	.290 - .797	.884 - .924

7. นำเครื่องมือที่ผ่านทดลองใช้ จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประสานงานกับโรงเรียนเป้าหมายซึ่งเป็นโรงเรียนของครูที่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 7 โรงเรียน ซึ่งแยกเป็นสถานศึกษาขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนสุขุมวิทพณิชยสถานศึกษาขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ และโรงเรียนพระชนกพิทยาลัยและสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ โรงเรียนหอวัง โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา และโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต

2. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน
3. นำเครื่องมือไปมอบให้ผู้ประสานงานดำเนินการแจกให้ครูกลุ่มตัวอย่าง และนัดหมายวันรับเครื่องมือกลับคืน โดยมอบเครื่องมือไป 130 ชุด
4. รับเครื่องมือกลับคืน 124 ชุด ตรวจสอบการตอบของครูในความครบถ้วนสมบูรณ์ได้จำนวน 120 ชุด
5. จากเครื่องมือที่มีการตอบสมบูรณ์ ทำการตรวจ ลงข้อมูลในคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบชุดข้อความของแบบวัดตัวแปรต่าง ๆ ทำการลงรหัส บันทึกข้อมูล แล้วประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างครู ประกอบไปด้วย เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์อย่างง่าย ด้วย Pearson Product Moment Correlation
3. วิเคราะห์การทำนายความเป็นปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 1.1 วิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยคำนวณค่าความสอดคล้องของผู้ตรวจ (IOC)
 - 1.2 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธีหา Corrected Item Total Correlation
 - 1.3 วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดโดยใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach α -Coefficient) ของครอนบาค

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่

2.2.1 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์อย่างง่าย ด้วย Pearson Product Moment Correlation

2.2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ก่อนเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลขอแสดงสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ปรากฏในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์สถิติ

- n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
- β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
- t แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบ t
- r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- p แทน ค่าโอกาสความน่าจะเป็น
- R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ

สัญลักษณ์ตัวแปร

- X_1 แทน ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก
- X_2 แทน ทักษะติดต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- X_3 แทน การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
- X_4 แทน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
- y แทน การเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยจำแนกตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 120 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐานหาจำนวน คำนวณค่าร้อยละ

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และตำแหน่ง วิเคราะห์ โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 81.70) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 43.30) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 43.30) และส่วนใหญ่มีตำแหน่งวิทยฐานะ คศ.2 ตำแหน่ง ครูชำนาญการ และ คศ.1 ตำแหน่ง ครู (ร้อยละ 40.80 และ 40.00 ตามลำดับ) ผลวิเคราะห์ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
1) ชาย	22	18.30
2) หญิง	98	81.70
รวม	120	100.00
อายุ		
1) อายุ 20 – 30 ปี	41	34.20
2) อายุ 31 – 40 ปี	52	43.30
3) อายุ 41 – 50 ปี	15	12.50
4) อายุ 51 – 60 ปี	12	10.00
รวม	120	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
1) ปริญญาตรี	80	66.70
2) ปริญญาโท	40	33.30
3) ปริญญาเอก	-	-
รวม	120	100.00
ตำแหน่ง		
1) ไม่มีวิทยฐานะ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย	3	2.50
2) คศ.1 ตำแหน่ง ครู	48	40.00
3) คศ. 2 ตำแหน่ง ครูชำนาญการ	49	40.80
4) คศ. 3 ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ	20	16.70
5) คศ. 4 ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ หรือสูงกว่า	-	-
รวม	120	100.00

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ผ่านการตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ 2 ประการ คือ ประการที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง ($r > 30$) ประการที่ 2 ปัจจัยภายในอธิบายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และเมื่อเพิ่มปัจจัยภายนอกสามารถอธิบายเพิ่มได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน ทำการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์อย่างง่ายด้วย Pearson Product Moment Correlation และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีตัวแปรปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในเป็นตัวแปรอิสระหรือปัจจัยส่งเสริม การเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยส่งเสริมกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ตัวแปรในการศึกษาประกอบด้วย การเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (y) ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก (X_1) ทักษะติดต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (X_2) การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X_3) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (X_4) วิเคราะห์โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ถึง สูง โดยค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก (X_1) กับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (ค่า $r = .756$, $P < .01$) และค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X_3) กับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (ค่า $r = .603$, $P < .01$) ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยและตัวแปรการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ตัวแปร	y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
การเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (y)	1.000	.756**	.733**	.603**	.665**
ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก (X ₁)		1.000	.717**	.546**	.675**
ทัศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (X ₂)			1.000	.594**	.627**
การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X ₃)				1.000	.429**
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (X ₄)					1.000

หมายเหตุ: (y) (n = 120)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำนายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยตัวแปรปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ทำนายต่อตัวแปรปัจจัยภายใน และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้วยตัวแปรปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งจะได้เสนอไปตามลำดับ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้วยตัวแปรปัจจัยภายใน

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) พบว่า ตัวแปรปัจจัยภายในทั้งสองประการร่วมกันทำนายต่อการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก (X₁) มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ($\beta = .475$) และ ตัวแปรทัศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (X₂) มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ($\beta = .392$) ตัวแปรปัจจัยภายในทั้งสองประการร่วมกันทำนายต่อการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ได้ร้อยละ 64.00 ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโดยมีปัจจัยภายในเป็นตัวแปรทำนาย

ตัวแปร	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก (X_1)	.475	6.018	0.00
2. ทักษะติดต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (X_2)	.392	4.978	0.00
ค่า $R^2 = .640$			

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ การเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (y)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยตัวแปรปัจจัยภายในและตัวแปรปัจจัยภายนอก

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทุกตัวแปรปัจจัย (4 ตัวแปร) มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับตามน้ำหนักอิทธิพล คือ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก (X_1) ($\beta = .475$) ทักษะติดต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (X_2) ($\beta = .392$) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (X_4) ($\beta = .195$) และการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X_3) ($\beta = .180$) ทั้ง 4 ตัวแปรปัจจัยร่วมกันทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ได้ร้อยละ 68.5 ซึ่งเพิ่มจากการทำนายโดยปัจจัยภายในร้อยละ 4.5 ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยของการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโดยมีปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเป็นตัวแปรทำนาย

ตัวแปร	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก (X_1)	.475	6.018	0.00
2. ทักษะติดต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (X_2)	.392	4.978	0.00
3. การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X_3)	.180	2.700	.008
4. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (X_4)	.195	2.645	.009
ค่า $R^2 = .685$			

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ การเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (y)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่งเสริมกับตัวแปรการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ถึง สูง (ค่า $r = .603$ ถึง $.756$, $P < .01$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง ($r > .30$)”

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยตัวแปรปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก พบว่า 1) ตัวแปรปัจจัยภายใน 2 ประการร่วมกันทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูได้ร้อยละ 64 2) เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยภายนอกอีก 2 ประการ (จากปัจจัยภายใน 2 ประการ) ทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเป็นร้อยละ 68.5 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการทำนายโดยกลุ่มตัวแปรปัจจัยภายใน ร้อยละ 4.5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ส่วนที่ 1 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ส่วนที่ 2 โดยสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 กล่าวว่า “ปัจจัยภายในทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และเมื่อเพิ่มปัจจัยภายนอกสามารถทำนายเพิ่มได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5”



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัย ได้สรุปการดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้ ประโยชน์หรือเป็นแนวทางในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งจะได้เสนอไปตามลำดับต่อไปนี้

สรุปการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภายนอก และภายในที่กับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) เพื่อศึกษาการทำนายของปัจจัยภายนอก และภายในต่อการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวนสถานศึกษาละ 40 คน รวม 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบวัดมาตราประมาณรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความ ประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ r-Item total Correlation ตั้งแต่ .290 ถึง .797 ค่าความเที่ยงโดยคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) มีค่าเท่ากับ .884 ถึง .924

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม 1) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ 2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ สถิติพื้นฐาน และ สถิติอ้างอิงเพื่อการทดสอบสมมุติฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่งเสริมกับตัวแปรการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู พบว่า ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ถึง สูง (ค่า $r = .603$ ถึง $.756$, $P < .01$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยตัวแปรปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก พบว่า 1) ตัวแปรปัจจัยภายใน 2 ประการร่วมกันทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูได้ร้อยละ 64 2) เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยภายนอกอีก 2 ประการ (จากปัจจัยภายใน 2 ประการ) ทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเป็นร้อยละ 68.5 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการทำนายโดยกลุ่มตัวแปรปัจจัยภายใน ร้อยละ 4.5

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 การวิจัยได้พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอยู่ในระดับปานกลาง ถึง สูง (ค่า $r = .603$ ถึง $.756$, $P < .01$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง ($r > .30$)” ที่การวิจัยพบผลดังกล่าว อธิบายได้ว่า จากที่ผู้วิจัยได้ทำการประมวลเอกสารได้มีการพิจารณาคัดสรรตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูทำให้ได้ข้อมูลจริงมาวิเคราะห์กับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูได้อย่างชัดเจน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มีความสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า เช่น นริศ บุญญานุนพงศ์ และชวนีย์ พงศาพิชน์ (2566) ที่พบว่า ทักษะคิดต่อวิชาชีพครูและการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการประกอบวิชาชีพครู ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของ กานติมา กานดา (2566); เอกพล อยู่ภักดี (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประการที่ 2 การวิจัยได้พบว่า ในส่วนแรก ปัจจัยภายในทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ส่วนแรกที่ว่า “ปัจจัยภายในทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไม่น้อยกว่าร้อยละ 20” ที่เป็นดังกล่าว อธิบายได้ว่า **ประการแรก** ตัวแปรปัจจัยความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก และตัวแปรปัจจัยทัศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นลักษณะทางจิตใจของครูซึ่งอาจมีอิทธิพลสูงต่อตัวแปรการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูซึ่งเป็นตัวแปรตาม **ประการที่สอง** ตัวแปรปัจจัยความรู้ ความเข้าใจในบทบาท

สมาชิก และตัวแปรปัจจัยทัศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเกินร้อยละ 25 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรปัจจัยภายในทั้ง 2 ประการมีผลเด่นมาก เพราะสามารถทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูได้ถึงร้อยละ 64 สอดคล้องกับผลการวิจัยก่อนหน้านี้ เช่น เวียน โปะตะกาว (2558) ที่พบว่า การที่สมาชิกองค์กรมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง งานวิจัยของ ลิขิตพันธุ์ อมรสิรินันท์ (2561) ที่พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของ กานต์สินี จันทรหนู (ม.ป.ป.); วิโรจน์ สุวรรณประไพ (2564) ที่พบว่า ทัศนคติส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ **ส่วนที่สอง** เมื่อเพิ่มปัจจัยภายนอกสามารถทำนายเพิ่มจากที่ทำนายโดยปัจจัยภายในร้อยละ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สนับสนุนตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ส่วนที่สอง ที่ว่า “และเมื่อเพิ่มปัจจัยภายนอกสามารถทำนายเพิ่มได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5” ที่ผลวิจัยเป็นดังกล่าวอธิบายได้ว่า ประการแรก ตัวแปรปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นการรับรู้สถานการณ์ภายนอก ซึ่งอาจมีอิทธิพลไม่เทียบเท่ากับลักษณะทางจิตใจที่เป็นตัวแปรภายในของบุคคลทำให้สามารถทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ ซึ่งเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 4.5 ผลการวิจัยที่พบ สอดคล้องกับผลการวิจัยก่อนหน้านี้ของ สมบัติ แซ่เบ๊ (2567) ที่พบว่า กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานของครูได้ร้อยละ 45.0 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการทำนายด้วยกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมร่วมกับกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม เพียงร้อยละ 1.0 ซึ่งน้อยกว่าร้อยละ 5 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร บุญพา (2562) ที่พบว่า ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมทำนายจิตลักษณะพอเพียง ได้ร้อยละ 20.7 ซึ่งไม่ถึงร้อยละ 25 ขณะที่เพิ่มกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะและกลุ่มตัวแปรลักษณะตามสถานการณ์ทำนายได้ร้อยละ 35.2 ถึง 39.6 ซึ่งเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 5 ส่วนใหญ่แล้ว ผลการวิจัยก่อนหน้านี้ได้พบการทำนายนี้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เช่น ธนากร จันทรลือชัย (2567) ที่พบว่า ตัวแปรปัจจัยภายนอกสามารถอธิบายสมรรถนะการทำงานของครูได้ร้อยละ 28 และเมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยภายในสามารถทำนายได้เพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 5 งานวิจัยของ ปรมัตถ์ ปัญปรัษฎ์ ต้องประสงค์ (2567) ที่พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถทำนายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 57.2 เมื่อเพิ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถทำนายได้ถึงร้อยละ 76.3 ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 19.1 และงานวิจัยของ พัฒนกิจ วงศ์ลาศ (2566) ที่พบว่า ตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมอธิบายพฤติกรรมของครูได้มากกว่าร้อยละ 52 และเมื่อเพิ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมและกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถทำนายได้เพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 5

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การวิจัยพบว่า ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก และทัศนคติต่อการเป็นสมาชิก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นตัวแปรปัจจัยที่สำคัญในการทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูได้อย่างชัดเจน ผลที่พบดังกล่าวเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับผู้บริหารและนักพัฒนาในการนำไปใช้เพื่อวางแผนคัดสรรบุคลากรและส่งเสริมพัฒนาการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูต่อไป

2. การส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ควรเน้นที่ปัจจัยภายใน อันได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิกและทัศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และอาจเพิ่มตัวแปรปัจจัยภายนอก อันได้แก่ การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหากมีทรัพยากรมากพอ เพราะแม้ตัวแปรปัจจัยภายนอกจะช่วยให้ทำนายเพิ่มเพียงร้อยละ 4.5 แต่ก็เป็นการเพิ่มอย่างมีนัยสำคัญ

3. การวิจัยนี้มีขอบเขตตัวแปร พื้นที่ ระยะเวลา ซึ่งได้ระบุไว้ ผู้บริหารหรือนักพัฒนา ควรให้ความสำคัญกับขอบเขตวิจัยและตัวแปรในการวิจัย เมื่อนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาหรืออธิบายความเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการทำนายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยภายนอก อันได้แก่ การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ยังไม่สามารถอธิบายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูได้ตามความคาดหวัง หากหาตัวแปรปัจจัยภายนอกมาเปลี่ยนหรือเพิ่มอาจสามารถอธิบายการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่มีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น เช่น การเป็นตัวแบบที่ดีในการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

2. ผลการวิจัยนี้เป็นเพียงระดับของการหาความสัมพันธ์เชิงทำนายยังไม่อาจสรุปเชิงเหตุผลและผลอย่างแท้จริงได้ หากได้มีการทำวิจัยเชิงทดลองสร้างปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ประเมินประสิทธิภาพปัจจัยของที่สร้างและประเมินประสิทธิผลที่เกิดต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ได้ผลการวิจัยที่ลุ่มลึกยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กานต์สินี จันท์หนู. (ม.ป.ป.). *ทัศนคติต่อการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. นำสินประกันภัย* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- กานติมา กานดา. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(1), 15-27.
- โกเมศ จันท์เจริญ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์การและการสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย*, 1(1), 60-64.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2551). *จิตวิทยาสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิสรา ปัญญาเรือง. (2551). เครือข่ายทางสังคมและแรงสนับสนุนทางสังคมของผู้ที่เป็นโรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง. *พยาบาลสาร*, 35(2), 93-103.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2565). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การวิจัยในชั้นเรียน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2564). *จิตวิทยาสังคม*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารสิทธิมนุษยชน*, 23(1), 192-204.
- ณิชานาฏ บรรจงจิตร, อาณดา วณิชทักษ์, พรพงษ์ ปอประพันธ์, และกาญจนากร แก้วทิพย์. (2566). แบบจำลองภาพลักษณ์ของนักการเมือง และความรู้ความเข้าใจทางการเมือง ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ*, 6(3).
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. *วารสารทันตภิบาล*, 10(2), 105-110.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน, และงามตา วณิชทานนท์. (2536). *ลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสถานะเสี่ยงในครอบครัวและทางป้องกัน*. สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ.

- ดวงพร แสนภูวา. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ตู้ สมบัติ, กฤษณา บุตรปาละ, และอมรา จำรูญศิริ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ กับสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและ กีฬาแขวงไซยะบูลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย*, 9(30), 1-9.
- ธนากร จันทร์ลือชัย. (2567). *รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของครูในโรงเรียน เครือคทาอภินิหารสังฆมณฑลกรุงเทพ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ธนัฐา ชิมกระโทก, และอนุจิตร ชินสาร. (2559). การรับรู้บทบาทสมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารชุมชนวิจัย*, 10(3), 53-60.
- ธีระพร อูวรรณโณ. (2535). *เจตคติ: การศึกษาตามแนวทฤษฎีหลัก*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นพมาศ พงษ์วงษ์, ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์, และสมพงษ์ ปั่นหุ่น. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับ ที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี *วารสาร ศึกษาศาสตร์ มมร*, 11(1), 10-28.
- นพรัตน์ ป้อมเชียงพัง. (2565). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู* [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพะเยา].
- นริศ บุญญานุกพงศ์, และชวณีย์ พงศาพิชณ์. (2566, 3 เมษายน). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและ แรงจูงใจภายในที่พยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4* [Paper presentation]. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา.
- นิศาชล รัตนมณี, และวิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์. (2562). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อการมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ช ทวี จำกัด (มหาชน). *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(2), 275-299.

- บาร์เมษฐ์ พรหมขาม, และอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2560). แนวทางการพัฒนาปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 10(1), 94-104.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสสุราษฎร์ธานี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช]*.
- ปรมัตต์ปัญญปรีชา. (2567). *รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา]*.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ดี.
- ปาริชาติ เช่งแก้ว, สาธิต ทรัพย์รวงทอง, และฐิตินันท์ ตัวสุวรรณ. (2563). แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. *วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมการท้องถิ่น*, 6(5), 335-345.
- พงศ์เทพ เข้มแข็งกรรม, และภาวิดา ธาราศิริสุทธิ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรปราการ. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 6(1), 70-84.
- พัฒนกิจ วงศ์ลาศ. (2566). *รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา]*.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2564). *เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. เพชรเกษม.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]*.
- พิมพ์พันธ์ เดชคุปต์, และเพียรวิทย์ ยินดีสุข. (2562). *การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มานพ สมอินเอก. (2561). *บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในวิทยาลัย สังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]*.

- เมธาวุฒิ มุณีปาภา, และสุริยะ ประกายสาธก. (2565). บทบาทสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวานในการพัฒนาท้องถิ่น. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ*, 5(3), 119-134.
- เมวิกา รุ่งฉัตร, และมานพ ชูนิล. (2557). การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและลักษณะกัลยาณมิตรของเพื่อนร่วมงาน ที่พยากรณ์การให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานองค์การขนส่ง. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 20(39), 89-98.
- ลัลณ์ลลิน พงษ์ศักดิ์จิธร. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัดกาญจนบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ลิขิตพันธุ์ ออมสิรินันท์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(2), 74-83.
- วรภาพร เอรารวรรณ. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจรรยาบรรณความเป็นครูที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถด้านการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 10(2), 134-145.
- วิโรจน์ สุวรรณประไพ. (2564). *ทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานเทศบาลเมืองกระบี่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- เวียน โพตะกาว. (2558). การทำบทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก. *Life Sciences and Environment Journal*, 16(1), 95-105.
- ศศิธร เดชารัตน์. (2560). *ความคาดหวังประโยชน์ การเปิดรับ และทัศนคติ ที่มีต่อข้อมูลข่าวสารบนเฟสบุ๊กแฟนเพจด้านสุขภาพ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- ศศิธร ศรีจันทะ. (2559). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ].
- สมบัติ แซ่เบ๊. (2567). *รูปแบบการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สาธิตา เรือนทัพ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในอำเภอสรรคบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เขต 1* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2566). นโยบายและจุดเน้นของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประจำปีการศึกษา
พ.ศ. 2567-2568. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2567). ข้อมูลพื้นฐาน.
<http://www.sesao2.go.th/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พริกหวานกราฟ
ฟิค.
- สิริพร บุญพา. (2562). รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียน
มัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ภาควิชา
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สุพรรณิ บุญหนัก. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 วารสาร
สังคมศาสตร์บูรณาการ, 2(4), 57-68.
- สุพิชญ์กฤตา พักโพธิ์เย็น. (2560). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์].
- สุรีย์ กาญจนวงศ์. (2551). จิตวิทยาสุขภาพ. มูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัยนครปฐม.
- เสถียร อ่วมพรหม. (2560). แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ชมรมเด็ก.
- แสงจันทร์ โสภากาล. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับ
องค์การบริหารส่วนตำบล [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย].
- อติญาณ ศรีเกษตริน, อัจฉราวดี ศรียศศักดิ์, รุ่งนภา จันทรา, สุทธนันท์ กัลละ, ปริญญา จิตอร่าม, และ
สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ
ในการเรียนกับทัศนคติการทำงาน ร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัย
พยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน, 5(3), 37-48.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์, วลัยพร ศิริภิรมย์, และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2559). ชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชน. วารสารครุศาสตร์, 44(3), 221-237.
- อัจฉรีย์ มานะกิจ, และวิโรจน์ เจษภักดิ์. (2562). บทบาทของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การ
รับรู้การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านความมุ่งมั่นทุ่มเทของข้าราชการส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน.

Veridian E-Journal, Silpakorn University Humanities, Social Sciences, and Arts, 12(6), 2267-2280.

เอกพล อยู่ภักดี. (2560). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(2), 36-45.

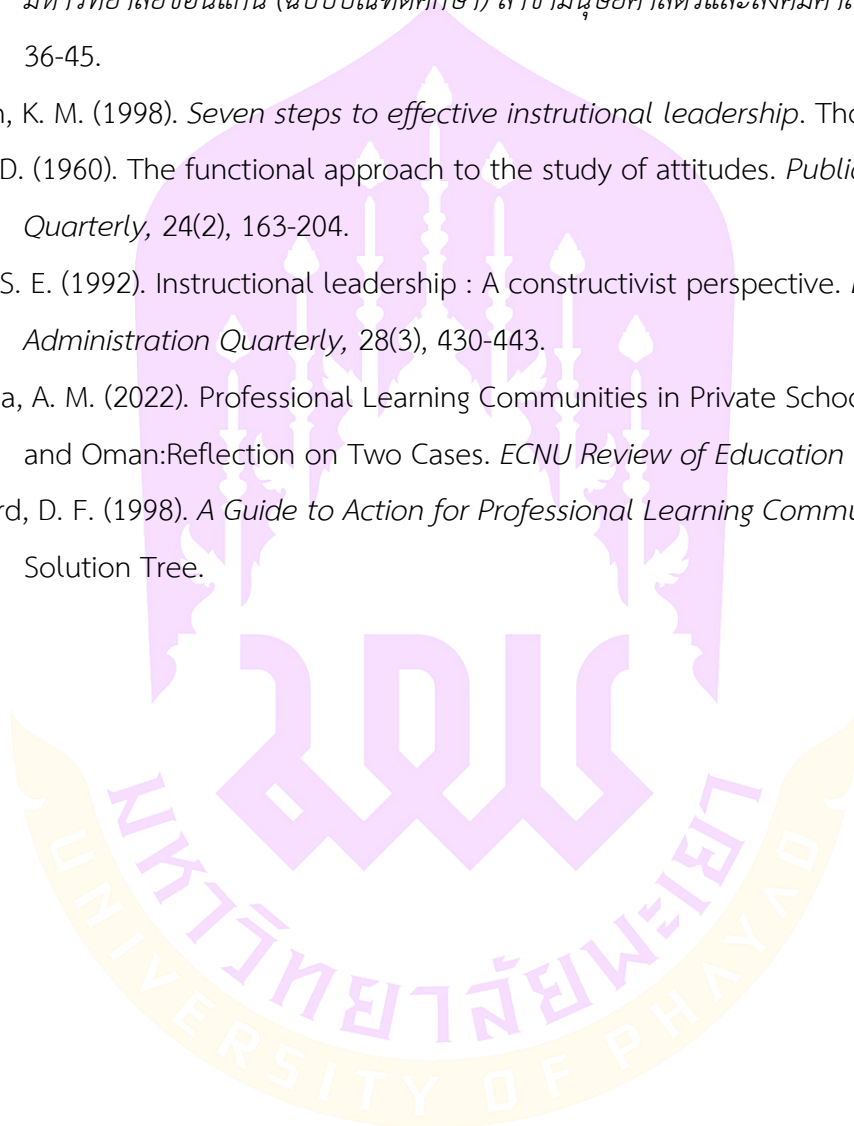
Elanin, K. M. (1998). *Seven steps to effective instructional leadership*. Thousand Oaks.

Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24(2), 163-204.

Krug, S. E. (1992). Instructional leadership : A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly*, 28(3), 430-443.

Osama, A. M. (2022). Professional Learning Communities in Private Schools in Bahrain and Oman: Reflection on Two Cases. *ECNU Review of Education* 6(3), 469-484.

Richard, D. F. (1998). *A Guide to Action for Professional Learning Communities at Work*. Solution Tree.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบวัดตัวแปรสำหรับผู้เชี่ยวชาญ



แบบวัดตัวแปรสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรียนท่านผู้เชี่ยวชาญ ข้าพเจ้านางสาวฐิติรัตน์ สมงาม นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา จะทำการวิจัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับมหาบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา โดยทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

จากการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา ทราบว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยที่ดำเนินการอยู่ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือดังกล่าวให้มีคุณภาพที่เหมาะสมเพื่อการวิจัยต่อไป

เมื่อท่านตรวจเครื่องมือเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาใส่ซองส่งกลับทางไปรษณีย์ที่ได้แนบพร้อมกันนี้แล้ว หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อหมายเลขโทรศัพท์ 062-396-9551

ขอขอบคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวฐิติรัตน์ สมงาม

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

**แบบวัดปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2**

คำว่า “ชุมชนฯ” ที่ปรากฏในแบบวัดเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความหมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

การอธิบายข้อตัวแปรจริงกับตัวแปรเปรียบเทียบ มีตารางแสดงการเปรียบเทียบ ดังนี้

ชื่อตัวแปรจริง	ชื่อในเครื่องมือ
1) ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก	1) ฉันทับการทำงาน
2) ทักษะติดต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	2) ความเห็นของฉันทับการทำงานร่วมกับเพื่อนครู
3) การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	3) ผู้บริหารของฉันทับ
4) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	4) ฉันทับเพื่อนร่วมงาน
5) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	5) การทำงานกับเพื่อนครูของฉันทับ

ตัวแปรที่ 1 ตัวแปรอิสระที่ 1 (x_1) ฉันทับการทำงาน

1. นิยามตัวแปร

ฉันทับการทำงาน หมายถึง การที่ครูสามารถอธิบาย บอก ระบุ บทบาท หน้าที่และพฤติกรรมในการทำงานของตนที่สอดคล้องและเหมาะสมตรงกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ผังตัวแปร

องค์ประกอบ	ข้อความที่วัด		รวม
	ข้อ +	ข้อ -	
1) บทบาท หน้าที่	1, 2, 3, 4, 7	5, 6	7
2) พฤติกรรมในการทำงาน	8, 9, 10, 12, 13, 14	11, 15	8
รวมทั้งสิ้น	11	4	15

3. ข้อความในการวัดตัวแปร

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
องค์ประกอบที่ 1 บทบาท หน้าที่				
1) ฉันสามารถบอกขั้นตอนการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง (+)				
2) ฉันสามารถอธิบายแนวทางการเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม (+)				
3) ฉันสามารถอธิบายแนวทางในการพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน (+)				
4) ฉันสามารถเลือกใช้เครื่องมือในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม (+)				
5) ฉันไม่มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการนิเทศการสอนที่ดี (-)				
6) ฉันไม่รู้เทคนิคในการสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน (-)				
7) ฉันสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน (+)				
องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมในการทำงาน				
8) ในฐานะสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฉันต้องมีส่วนร่วมช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี (+)				
9) ในฐานะสมาชิกชุมชนฯ ฉันต้องสื่อสารให้เข้าใจกับสมาชิกคนอื่น ๆ ได้ (+)				
10) ฉันมีส่วนร่วมพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา (+)				

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
11) ฉันขาดความสามารถที่จะนิเทศการสอนสมาชิกชุมชน (-)				
12) ฉันสามารถร่วมกับกลุ่มสมาชิกชุมชนฯ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ทางวิชาชีพ (+)				
13) ฉันพร้อมเป็นผู้รับการนิเทศการเรียนการสอน (+)				
14) ฉันสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ (+)				
15) ฉันมักพบปัญหาในการทำงานเป็นทีมกับสมาชิกอื่น (-)				

ตัวแปรที่ 2 ตัวแปรอิสระที่ 2 (x_2) ความเห็นของฉันในการทำงานร่วมกับเพื่อนครู

1. นิยามตัวแปร

ความเห็นของฉันในการทำงานร่วมกับเพื่อนครู หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของครูต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประกอบด้วย 1) ความรู้เชิงประเมิน 2) ความรู้สึก 3) แนวโน้มแสดงพฤติกรรม

2. ผังตัวแปร

องค์ประกอบ	ข้อความที่วัด		รวม
	ข้อ +	ข้อ -	
1) ความรู้เชิงประเมิน	2, 3	1, 4	4
2) ความรู้สึก	5, 6, 8, 9, 10	7	6
3) แนวโน้มแสดงพฤติกรรม	11, 12, 14, 15	13	5
รวมทั้งสิ้น	11	4	15

3. ข้อความในการวัดตัวแปร

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
องค์ประกอบที่ 1 ความรู้เชิงประเมิน				
1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ <u>ไม่มี</u> ประโยชน์สำหรับฉัน (-)				
2) ฉันคิดว่าการร่วมมือ รวมพลังของ สมาชิกชุมชนฯ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิด ความสำเร็จ (+)				
3) ฉันคิดว่าการเปิดรับการชี้แนะเป็นสิ่งที่ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและ ชุมชนฯ (+)				
4) ฉันคิดว่าการสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการ ปฏิบัติงานเป็นการใช้เวลาที่ <u>ไม่คุ้มค่า</u> (-)				
องค์ประกอบที่ 2 ความรู้สึก				
5) ฉันรู้สึกดีกับการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (+)				
6) ฉันรู้สึกดีกับบรรยากาศของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (+)				
7) ฉันรู้สึก <u>ไม่ชอบ</u> ให้ใครมีเทศการสอน ของฉัน (-)				
8) ฉันสนับสนุนการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การเรียนการสอนกับ สมาชิกชุมชนฯ (+)				
9) ฉันชอบกิจกรรมชุมชนฯ ที่ทำให้ได้พัฒนา ตนเองตลอดเวลา (+)				
10) ฉันรู้สึกดีกับการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (+)				

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
องค์ประกอบที่ 3 แนวโน้มแสดงพฤติกรรม				
11) ฉันยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (+)				
12) ฉันพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จัดการเรียนการสอนกับสมาชิกชุมชนฯ (+)				
13) ฉันไม่พร้อมที่จะปฏิบัติตามกระบวนการ ขั้นตอนของชุมชนฯ (-)				
14) ฉันพร้อมที่จะพัฒนาสมรรถนะเพื่อการ เป็นครูมืออาชีพ (+)				
15) ฉันพร้อมเสมอที่จะปฏิบัติหน้าที่สมาชิก ที่ดีของชุมชนฯ (+)				

ตัวแปรที่ 3 ตัวแปรอิสระที่ 3 (x_3) ผู้บริหารของฉัน

1. นิยามตัวแปร

ผู้บริหารของฉัน หมายถึง การที่ครูรับรู้ได้ว่าผู้บริหารเป็นผู้ผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ผังตัวแปร

องค์ประกอบ	ข้อความที่วัด		รวม
	ข้อ +	ข้อ -	
1) ผลักดัน	1, 2, 3, 7	4, 5, 6	7
2) ส่งเสริม สนับสนุน	8, 10, 12, 13, 14,	9, 11	8
	15		
รวมทั้งสิ้น	10	5	15

3. ข้อความในการวัดตัวแปร

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
องค์ประกอบที่ 1 ผลักดัน				
1) ผู้บริหารของฉันทันผลักดันให้ครูเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (+)				
2) ผู้บริหารของฉันทันวางแผนพัฒนาคุณภาพบุคลากร (+)				
3) ผู้บริหารของฉันทันมีส่วนสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการนิเทศการสอน (+)				
4) ผู้บริหารของฉันทัน <u>ไม่ใส่ใจที่จะ</u> ผลักดันให้ครูปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา (-)				
5) ผู้บริหารของฉันทัน <u>ไม่ส่งเสริม</u> ในการพัฒนาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (-)				
6) ผู้บริหารของฉันทัน <u>ไม่ส่งเสริม</u> ให้ครูส่งโครงสร้างรายวิชา และแผนจัดการเรียนการรู้ (-)				
7) ผู้บริหารของฉันทันมีการติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอนของสมาชิก (+)				
องค์ประกอบที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน				
8) ผู้บริหารของฉันทันส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (+)				
9) ผู้บริหารของฉันทัน <u>ไม่ส่งเสริม สนับสนุน</u> ให้ครูเข้าร่วมการอบรมพัฒนาสมรรถนะครู(-)				
10) ผู้บริหารของฉันทันส่งเสริม สนับสนุนบรรยากาศที่ดีของชุมชนฯ (+)				

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
11) ผู้บริหารของฉันไม่ได้แสดงให้เห็นว่าส่งเสริม สนับสนุนให้ครูร่วมทำงานเป็นทีม (-)				
12) ผู้บริหารของฉันส่งเสริม สนับสนุนองค์กรแห่งการเรียนรู้ (+)				
13) ผู้บริหารของฉันส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ (+)				
14) ผู้บริหารของฉันส่งเสริม สนับสนุนการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ (+)				
15) ผู้บริหารของฉันมีส่วนส่งเสริม สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (+)				

ตัวแปรที่ 4 ตัวแปรอิสระที่ 4 (x₄) ฉันทักกับเพื่อนร่วมงาน

1. นิยามตัวแปร

ฉันทักกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูรับรู้หรือรู้สึกถึงการได้รับการช่วยเหลือส่งเสริมจากเพื่อนร่วมงานในด้านจิตใจ ความรู้สึก ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ผังตัวแปร

องค์ประกอบ	ข้อความที่วัด		รวม
	ข้อ +	ข้อ -	
1) ด้านจิตใจ ความรู้สึก	3, 4, 5	1, 2	5
2) ด้านข้อมูลข่าวสาร	6, 7, 9	8, 10	5
3) ด้านวัสดุอุปกรณ์	11, 12, 13, 14	15	5
รวมทั้งสิ้น	10	5	15

3. ข้อความในการวัดตัวแปร

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
องค์ประกอบที่ 1 ด้านจิตใจ ความรู้สึก				
1) ฉันไม่เคยได้รับความกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน (-)				
2) แม้ฉันจะทำงานสำเร็จก็ <u>ไม่เคย</u> ได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน (-)				
3) ฉันได้รับการปลอบใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อฉันรู้สึกมีความทุกข์ (+)				
4) ฉันสัมผัสถึงมิตรภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน (+)				
5) ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม (+)				
องค์ประกอบที่ 2 ด้านข้อมูลข่าวสาร				
6) ฉันมักได้รับความรู้ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน (+)				
7) เพื่อนร่วมงานมักให้คำแนะนำดี ๆ ในการทำงานแก่ฉัน (+)				
8) เมื่อพบปัญหาในการหาข้อมูลเพื่อการสอน ฉัน <u>ไม่เคย</u> ได้รับความช่วยเหลือจากใคร (-)				
9) ฉันได้รับข้อมูลข่าวสาร การอบรมพัฒนาตนเองจากเพื่อนร่วมงาน (+)				
10) เมื่อพบปัญหาในการจัดทำเอกสารราชการ <u>ไม่เคย</u> มีใครช่วยฉันได้ (-)				
องค์ประกอบที่ 3 ด้านวัสดุอุปกรณ์				
11) ฉันสามารถยืมอุปกรณ์การทำงานจากเพื่อนร่วมงานได้ (+)				

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
12) เมื่อเพื่อนร่วมงานได้วัสดุอุปกรณ์ใหม่ ๆ มา มักแบ่งปันให้ฉันใช้ด้วย (+)				
13) เพื่อนร่วมงานอนุญาตให้ฉันใช้พื้นที่ทำงานของเขาได้เมื่อจำเป็น (+)				
14) เมื่อใดที่ฉันมีปัญหาเรื่องเงินเพื่อนร่วมงานมักช่วยได้ (+)				
15) เพื่อนร่วมงานของฉันมักห่วงหาขวัญวัสดุสำนักงาน (-)				

ตัวแปรที่ 5 ตัวแปรตาม (y) การทำงานกับเพื่อนครูของฉัน

1. นิยามตัวแปร

การทำงานกับเพื่อนครูของฉัน หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลากรทางการศึกษาระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริม แก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาในชั้นเรียนของสมาชิก โดยสมาชิกมีการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน,

การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเรียนรู้ของผู้เรียน, การร่วมมือ รวมพลังของสมาชิก ชุมชนวิชาชีพ, การเปิดรับการชี้แนะ และการสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

2. ผังตัวแปร

องค์ประกอบ	ข้อความที่วัด		รวม
	ข้อ +	ข้อ -	
1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน	1, 2, 3	4	4
2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน	5, 6	7, 8	4
3) การร่วมมือ รวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ	10, 11, 12	9	4
4) การเปิดรับการชี้แนะ	14, 16	13, 15	4
5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน	17, 20	18, 19	4
รวมทั้งสิ้น	12	8	20

3. ข้อความในการวัดตัวแปร

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
องค์ประกอบที่ 1 การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน				
1) ฉันมีส่วนร่วมในการสร้างแนวปฏิบัติและค่านิยมของสถานศึกษา (+)				
2) ฉันปฏิบัติตามตามแนวปฏิบัติและค่านิยมของสถานศึกษา (+)				
3) ฉันมีแนวคิดมุ่งพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา (+)				
4) ฉันไม่เห็นด้วยกับค่านิยมที่ครูทุกท่านต้องเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (-)				
องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเรียนรู้ของผู้เรียน				
5) ฉันมีเป้าหมายแน่วแน่ในการพัฒนาผู้เรียน (+)				
6) ฉันตระหนักถึงภาระหน้าที่ของครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ (+)				
7) ฉันไม่เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (-)				
8) ฉันไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาเทคนิคในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและมีคุณภาพ (-)				
องค์ประกอบที่ 3 การร่วมมือ รวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ				
9) ฉันปฏิเสธที่จะเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (-)				
10) ฉันมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน (+)				

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
11) ฉันเห็นว่าการร่วมมือ รวมพลังจะทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ดี (+)				
12) ฉันเห็นว่าการร่วมมือ รวมพลังก่อให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ (+)				
องค์ประกอบที่ 4 การเปิดรับการชี้แนะ				
13) ฉันปฏิเสธที่จะให้สมาชิกชุมชนฯ เข้าชมการจัดการเรียนการสอนของฉัน (-)				
14) ฉันเห็นความสำคัญของการนิเทศการสอน (+)				
15) ฉันปฏิเสธที่จะรับฟังข้อเสนอแนะการนิเทศการสอนจากสมาชิกชุมชนฯ (-)				
16) ฉันจะนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการนิเทศไปพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอนของตน (+)				
องค์ประกอบที่ 5 การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน				
17) ฉันมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน (+)				
18) ฉันไม่มีโอกาสในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน (-)				
19) ฉันเห็นว่าการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ไม่มีประโยชน์ (-)				
20) ฉันเห็นว่าสมาชิกควรมีการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนของเพื่อน ๆ (+)				

ขอขอบคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ IOC (การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ)

ผลการวิเคราะห์ IOC (การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ)

ตัวแปรที่ 1 ตัวแปรอิสระที่ 1 (x ₁) ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก	การพิจารณา			ค่า IOC
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
องค์ประกอบที่ 1 บทบาท หน้าที่				
1) ฉันสามารถบอกขั้นตอนการดำเนินงานของชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง			✓✓✓	1
2) ฉันสามารถอธิบายแนวทางการเลือกใช้วิธีการ จัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม			✓✓✓	1
3) ฉันสามารถอธิบายแนวทางในการพัฒนาแผน จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน			✓✓✓	1
4) ฉันสามารถเลือกใช้เครื่องมือในการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม			✓✓✓	1
5) ฉันไม่มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการนิเทศ การสอนที่ดี			✓✓✓	1
6) ฉันไม่รู้เทคนิคในการสร้างบรรยากาศที่ดี ในชั้นเรียน			✓✓✓	1
7) ฉันสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาแหล่ง การเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน			✓✓✓	1
องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมในการทำงาน				
8) ในฐานะสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฉันต้องมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี			✓✓✓	1
9) ในฐานะสมาชิกชุมชนฯ ฉันต้องสื่อสารให้เข้าใจ กับสมาชิกคนอื่น ๆ ได้			✓✓✓	1
10) ฉันมีส่วนร่วมพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายใน สถานศึกษา		✓	✓✓	.67
11) ฉันขาดความสามารถที่จะนิเทศการสอนสมาชิก ชุมชน			✓✓✓	1

ตัวแปรที่ 1 ตัวแปรอิสระที่ 1 (x ₁) ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสมาชิก	การพิจารณา			ค่า IOC
	ไม่ใช่	ไม่	ใช่	
	(-1)	แน่ใจ (0)	(1)	
12) ฉันสามารถร่วมกับกลุ่มสมาชิกชุมชนฯ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ทางวิชาชีพ			✓✓✓	1
13) ฉันพร้อมเป็นผู้รับการนิเทศการเรียนการสอน			✓✓✓	1
14) ฉันสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญได้			✓✓✓	1
15) ฉันมักพบ <u>ปัญหา</u> ในการทำงานเป็นทีมกับ สมาชิกอื่น		✓	✓✓	.67
ตัวแปรที่ 2 ตัวแปรอิสระที่ 2 (x ₂) ทัศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ไม่ใช่	ไม่	ใช่	
	(-1)	แน่ใจ (0)	(1)	
องค์ประกอบที่ 1 ความรู้เชิงประเมิน				
1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ <u>ไม่มี</u> ประโยชน์ สำหรับฉัน			✓✓✓	1
2) ฉันคิดว่าการร่วมมือ รวมพลังของสมาชิก ชุมชนฯ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ			✓✓✓	1
3) ฉันคิดว่าการเปิดรับการชี้แนะเป็นสิ่งที่ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและชุมชนฯ			✓✓✓	1
4) ฉันคิดว่าการสนทนาที่มุ่งสะท้อนผล การปฏิบัติงานเป็นการใช้เวลาที่ <u>ไม่</u> คุ้มค่า			✓✓✓	1
5) ฉันรู้สึกดีกับการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ			✓✓✓	1
6) ฉันรู้สึกดีกับบรรยากาศของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ			✓✓✓	1
7) ฉันรู้สึก <u>ไม่</u> ชอบให้ใครมีเทศการสอนของฉัน		✓	✓✓	.67

ตัวแปรที่ 2 ตัวแปรอิสระที่ 2 (x_2)	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
ทัศนคติต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
องค์ประกอบที่ 3 แนวโน้มแสดงพฤติกรรม				
8) ฉันสนับสนุนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนการสอนกับสมาชิกชุมชนฯ			✓✓✓	1
9) ฉันชอบกิจกรรมชุมชนฯ ที่ทำให้ได้พัฒนาตนเอง ตลอดเวลา			✓✓✓	1
10) ฉันรู้สึกดีกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ			✓✓✓	1
11) ฉันยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ			✓✓✓	1
12) ฉันพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนประสบการณ์จัดการ เรียนการสอนกับสมาชิกชุมชน			✓✓✓	1
13) ฉันไม่พร้อมที่จะปฏิบัติตามกระบวนการ ขั้นตอนของชุมชนฯ			✓✓✓	1
14) ฉันพร้อมที่จะพัฒนาสมรรถนะเพื่อการเป็น ครูมืออาชีพ			✓✓✓	1
15) ฉันพร้อมเสมอที่จะปฏิบัติหน้าที่สมาชิกที่ดี ของชุมชนฯ			✓✓✓	1

ตัวแปรที่ 3 ตัวแปรอิสระที่ 3 (x ₃) การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	การพิจารณา			ค่า IOC
	ไม่ใช่	ไม่	ใช่	
	(-1)	แน่ใจ (0)	(1)	
องค์ประกอบที่ 1 ผลักดัน				
1) ผู้บริหารของฉันทันผลักดันให้ครูเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			✓✓✓	1
2) ผู้บริหารของฉันทันวางแผนพัฒนาคุณภาพบุคลากร			✓✓✓	1
3) ผู้บริหารของฉันทันมีส่วนสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการนิเทศการสอน			✓✓✓	1
4) ผู้บริหารของฉันทัน <u>ไม่ใส่ใจที่จะผลักดันให้ครูปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา</u>		✓	✓✓	.67
5) ผู้บริหารของฉันทัน <u>ไม่ส่งเสริม</u> ในการพัฒนาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา			✓✓✓	1
6) ผู้บริหารของฉันทัน <u>ไม่ส่งเสริม</u> ให้ครูส่งโครงสร้างรายวิชา และแผนจัดการเรียนการสอน			✓✓✓	1
7) ผู้บริหารของฉันทันมีการติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอนของสมาชิก			✓✓✓	1
องค์ประกอบที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน				
8) ผู้บริหารของฉันทันส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			✓✓✓	1
9) ผู้บริหารของฉันทัน <u>ไม่ส่งเสริม สนับสนุน</u> ให้ครูเข้าร่วมการอบรมพัฒนาสมรรถนะครู			✓✓✓	1
10) ผู้บริหารของฉันทันส่งเสริม สนับสนุนบรรยากาศที่ดีของชุมชนฯ		✓	✓✓	.67
11) ผู้บริหารของฉันทัน <u>ไม่ได้แสดงให้เห็นว่าส่งเสริม</u> สนับสนุนให้ครูร่วมทำงานเป็นทีม		✓	✓✓	.67
12) ผู้บริหารของฉันทันส่งเสริม สนับสนุนองค์กรแห่งการเรียนรู้			✓✓✓	1
13) ผู้บริหารของฉันทันส่งเสริม สนับสนุนให้ครู			✓✓✓	1

ตัวแปรที่ 3 ตัวแปรอิสระที่ 3 (x ₃) การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	การพิจารณา			ค่า IOC
	ไม่ใช่	ไม่	ใช่	
	(-1)	แน่ใจ (0)	(1)	
มีแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน ที่มีคุณภาพ				
14) ผู้บริหารของฉันส่งเสริม สนับสนุนการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่าง สร้างสรรค์			✓✓✓	1
15) ผู้บริหารของฉันมีส่วนส่งเสริม สนับสนุนให้มี ชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้		✓	✓✓	.67

ตัวแปรที่ 4 ตัวแปรอิสระที่ 4 (x ₄) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	การพิจารณา			ค่า IOC
	ไม่ใช่	ไม่	ใช่	
	(-1)	แน่ใจ (0)	(1)	
องค์ประกอบที่ 1 ด้านจิตใจ ความรู้สึก				
1) ฉันไม่เคยได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน			✓✓✓	1
2) แม้ฉันจะทำงานสำเร็จก็ไม่ได้เคยได้รับการชื่นชม จากเพื่อนร่วมงาน		✓	✓✓	.67
3) ฉันได้รับการปลอบใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อฉัน รู้สึกมีความทุกข์			✓✓✓	1
4) ฉันสัมผัสถึงมิตรภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน			✓✓✓	1
5) ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานให้เป็น ส่วนหนึ่งของทีม			✓✓✓	1

องค์ประกอบที่ 2 ด้านข้อมูลข่าวสาร				
6) ฉันมักได้รับความรู้ในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงาน			✓✓✓	1
7) เพื่อนร่วมงานมักให้คำแนะนำดีๆ ในการทำงาน แก่ฉัน			✓✓✓	1

ตัวแปรที่ 4 ตัวแปรอิสระที่ 4 (x ₄)	การพิจารณา			ค่า IOC
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน				
8) เมื่อพบปัญหาในการหาข้อมูลเพื่อการสอนฉันไม่เคยได้รับความช่วยเหลือจากใคร			✓✓✓	1
9) ฉันได้รับข้อมูลข่าวสาร การอบรมพัฒนาตนเองจากเพื่อนร่วมงาน			✓✓✓	1
10) เมื่อพบปัญหาในการจัดทำเอกสารราชการไม่เคยมีใครช่วยฉันได้		✓✓	✓	.33
องค์ประกอบที่ 3 ด้านวัสดุอุปกรณ์				
11) ฉันสามารถยืมอุปกรณ์การทำงานจากเพื่อนร่วมงานได้			✓✓✓	1
12) เมื่อเพื่อนร่วมงานได้วัสดุอุปกรณ์ใหม่ๆ มา มักแบ่งปันให้ฉันใช้ด้วย			✓✓✓	1
13) เพื่อนร่วมงานอนุญาตให้ฉันใช้พื้นที่ทำงานของเขาได้เมื่อจำเป็น		✓	✓✓	.67
14) เมื่อใดที่ฉันมีปัญหาเรื่องเงินเพื่อนร่วมงานมักช่วยได้	✓✓		✓	-.67
15) เพื่อนร่วมงานของฉันมักทวงหาวัสดุสำนักงาน		✓	✓✓	.67

ตัวแปรที่ 5 ตัวแปรตาม (y)	การพิจารณา			ค่า IOC
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู				
องค์ประกอบที่ 1 การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน				
1) ฉันมีส่วนร่วมในการสร้างแนวปฏิบัติและค่านิยมของสถานศึกษา			✓✓✓	1
2) ฉันปฏิบัติตามแนวปฏิบัติและค่านิยมของสถานศึกษา			✓✓✓	1

ตัวแปรที่ 5 ตัวแปรตาม (y) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	การพิจารณา			ค่า IOC
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
3) ฉันมีแนวคิดมุ่งพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา			✓✓✓	1
4) ฉันไม่เห็นด้วยกับค่านิยมที่ครูทุกท่านต้องเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		✓	✓✓	.67
องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเรียนรู้ของผู้เรียน				
5) ฉันมีเป้าหมายแน่วแน่ในการพัฒนาผู้เรียน		✓	✓✓	.67
6) ฉันตระหนักถึงภาระหน้าที่ของครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ			✓✓✓	1
7) ฉันไม่เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			✓✓✓	1
8) ฉันไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาเทคนิคในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและมีคุณภาพ			✓✓✓	1
องค์ประกอบที่ 3 การร่วมมือ รวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ				
9) ฉันปฏิเสธที่จะเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ			✓✓✓	1
10) ฉันมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน		✓	✓✓	.67
11) ฉันเห็นว่าการร่วมมือ รวมพลังจะทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ดี			✓✓✓	1
12) ฉันเห็นว่าการร่วมมือ รวมพลังก่อให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ			✓✓✓	1
องค์ประกอบที่ 4 การเปิดรับการชี้แนะ				
13) ฉันปฏิเสธที่จะให้สมาชิกชุมชนฯ เข้าชมการจัดการเรียนการสอนของฉัน			✓✓✓	1
14) ฉันเห็นความสำคัญของการนิเทศการสอน			✓✓✓	1
15) ฉันปฏิเสธที่จะรับฟังข้อเสนอแนะ การนิเทศการสอนจากสมาชิกชุมชนฯ			✓✓✓	1

ตัวแปรที่ 5 ตัวแปรตาม (y)	การพิจารณา			ค่า IOC
	ไม่ใช่ (-1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ใช่ (1)	
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู				
16) ฉันจะนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการนิเทศไปพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอนของตน			✓✓✓	1
องค์ประกอบที่ 5 การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน				
17) ฉันมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน			✓✓✓	1
18) ฉันไม่มีโอกาสในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน			✓✓✓	1
19) ฉันเห็นว่าการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ไม่มีประโยชน์			✓✓✓	1
20) ฉันเห็นว่าสมาชิกควรมีการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนของเพื่อน ๆ		✓	✓✓	.67

ภาคผนวก ค แบบวัดเพื่อการวิจัย



แบบวัดเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. แบบวัดฉบับนี้มีวัตถุประสงค์รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. แบบวัดฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย
ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครู ประกอบไปด้วย เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ
ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู มี 5 ตอนย่อย
1) ผู้บริหารของฉัน 2) ฉันกับเพื่อนร่วมงาน 3) ฉันกับการทำงาน 4) ความเห็นของฉันในการทำงานร่วมกับเพื่อนครู 5) การเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประมาณรวมค่าซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย
3. ในการตอบแบบวัดกรุณาแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวฐิติรัตน์ สมงาม

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบวัดปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำว่า “ชุมชนฯ” ที่ปรากฏในแบบวัดเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความหมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของครู

คำชี้แจง: โปรดกรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) อายุ 20 – 30 ปี

☐ 2) อายุ 31 – 40 ปี

☐ 3) อายุ 41 – 50 ปี

☐ 4) อายุ 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 1) ปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาโท

☐ 3) ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

☐ 1) ไม่มีวิทยฐานะ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

☐ 2) คศ.1 ตำแหน่ง ครู

☐ 3) คศ. 2 ตำแหน่ง ครูชำนาญการ

☐ 4) คศ. 3 ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ

☐ 5) คศ. 4 ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ

☐ 6) คศ.5 ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

☐ 7) ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

คำชี้แจง: โปรดอ่านแต่ละข้อความ พิจารณาว่าตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับท่านระดับใด ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับที่ท่านเลือก

ตอนที่ 2.1 ฉันกับการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1) ฉันสามารถบอกขั้นตอนการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง						
2) ฉันสามารถอธิบายแนวทางการเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม						
3) ฉันสามารถเลือกใช้เครื่องมือในการประเมินผลจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม						
4) ฉัน <u>ไม่มีความรู้</u> เกี่ยวกับเทคนิคการนิเทศการสอนที่ดี						
5) ฉัน <u>ไม่รู้เทคนิค</u> ในการสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน						
6) ในฐานะสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฉันต้องมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี						
7) ในฐานะสมาชิกชุมชนฯ ฉันต้องสื่อสารให้เข้าใจกับสมาชิกคนอื่น ๆ ได้						
8) ฉัน <u>ขาดความสามารถ</u> ที่จะนิเทศการสอนสมาชิกชุมชน						
9) ฉันพร้อมเป็นผู้รับการนิเทศการเรียนการสอน						
10) ฉันสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้						

ตอนที่ 2.2 ความเห็นของฉันในการทำงานร่วมกับเพื่อนครู

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ <u>ไม่มีประโยชน์</u> สำหรับฉัน						
2) ฉันคิดว่าการเปิดรับการชี้แนะเป็นสิ่งที่มีความ ประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและชุมชนฯ						
3) ฉันคิดว่าการสนทนาที่มุ่งสะท้อน ผลการปฏิบัติงานเป็นการใช้เวลาที่ <u>ไม่คุ้มค่า</u>						
4) ฉันรู้สึกดีกับการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
5) ฉันสนับสนุนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนการสอนกับสมาชิกชุมชนฯ						
6) ฉันรู้สึกดีกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ						
7) ฉันยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
8) ฉันพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จัดการเรียนการสอนกับสมาชิกชุมชนฯ						
9) ฉัน <u>ไม่พร้อม</u> ที่จะปฏิบัติตามกระบวนการ ขั้นตอนของชุมชนฯ						
10) ฉันพร้อมเสมอที่จะปฏิบัติหน้าที่สมาชิกที่ดี ของชุมชนฯ						

ตอนที่ 2.3 ผู้บริหารของฉันทัน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1) ผู้บริหารของฉันทันผลักดันให้ครูเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
2) ผู้บริหารของฉันทันวางแผนพัฒนาคุณภาพบุคลากร						
3) ผู้บริหารของฉันทันมีส่วนสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการนิเทศการสอน						
4) ผู้บริหารของฉันทันไม่ส่งเสริมในการพัฒนาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
5) ผู้บริหารของฉันทันไม่ส่งเสริมให้ครูส่งโครงสร้างรายวิชา และแผนจัดการเรียนการสอน						
6) ผู้บริหารของฉันทันมีการติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอนของสมาชิก						
7) ผู้บริหารของฉันทันส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
8) ผู้บริหารของฉันทันไม่ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมพัฒนาสมรรถนะครู						
9) ผู้บริหารของฉันทันส่งเสริม สนับสนุนองค์กรแห่งการเรียนรู้						
10) ผู้บริหารของฉันทันส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ						

ตอนที่ 2.4 ฉันกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1) ฉันไม่เคยได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน						
2) ฉันได้รับการปลอบใจจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อฉันรู้สึกมีความทุกข์						
3) ฉันสัมผัสถึงมิตรภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน						
4) ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานให้เป็น ส่วนหนึ่งของทีม						
5) ฉันมักได้รับความรู้ในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงาน						
6) เพื่อนร่วมงานมักให้คำแนะนำดี ๆ ในการ ทำงานแก่ฉัน						
7) เมื่อพบปัญหาในการหาข้อมูลเพื่อการสอน ฉันไม่เคยได้รับความช่วยเหลือจากใคร						
8) ฉันได้รับข้อมูลข่าวสาร การอบรมพัฒนา ตนเองจากเพื่อนร่วมงาน						
9) ฉันสามารถยืมอุปกรณ์การทำงานจากเพื่อน ร่วมงานได้						
10) เมื่อเพื่อนร่วมงานได้วัสดุอุปกรณ์ใหม่ ๆ มา มักแบ่งปันให้ฉันใช้ด้วย						

ตอนที่ 2.5 การทำงานกับเพื่อนครูของฉัน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1) ฉันมีส่วนร่วมในการสร้างแนวปฏิบัติและ ค่านิยมของสถานศึกษา						
2) ฉันปฏิบัติตามแนวปฏิบัติและค่านิยมของ สถานศึกษา						
3) ฉันมีแนวคิดมุ่งพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา						
4) ฉันตระหนักถึงภาระหน้าที่ของครูที่ต้อง จัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ						
5) ฉันไม่เห็นความสำคัญของการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
6) ฉันไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาเทคนิค ในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและ มีคุณภาพ						
7) ฉันปฏิเสธที่จะเป็นสมาชิกชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
8) ฉันเห็นว่าการร่วมมือ รวมพลังจะทำให้เกิด บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ดี						
9) ฉันเห็นว่าการร่วมมือ รวมพลังก่อให้เกิด การทำงานที่มีคุณภาพ						
10) ฉันเห็นความสำคัญของการนิเทศการสอน						
11) ฉันปฏิเสธที่จะรับฟังข้อเสนอแนะ การนิเทศ การสอนจากสมาชิกชุมชนฯ						
12) ฉันจะนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการนิเทศ ไปพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอนของตน						
13) ฉันมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการจัด การเรียนการสอน						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
14) ฉัน <u>ไม่มีโอกาส</u> ในการเสนอแนะแนวทางแก้ไข ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน						
15) ฉันเห็นว่าการสะท้อนผลการจัดการเรียน การสอนเป็นสิ่งที่ <u>ไม่มีประโยชน์</u>						

ขอขอบคุณที่ท่านตอบแบบวัดฉบับนี้
อย่างครบถ้วนสมบูรณ์



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ฐิติรัตน์ สมงาม
วัน เดือน ปี เกิด	19 เมษายน 2538
สถานที่เกิด	นนทบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 กศ.บ. (นาฏศิลป์ศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ
ที่อยู่ปัจจุบัน	36 ซอยเรวัติ 27 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง นนทบุรี 11000
ผลงานตีพิมพ์	ฐิติรัตน์ สมงาม, และโกศล มีคุณ (2567). ปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. Journal of Buddhist Education and Research, 10(4), 200-211.

