

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,151 คน (สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2561, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 508 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 73 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบลิเคอร์ท

สมมติฐานการวิจัย คือ โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้เชิงสมมติฐานที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยตลอดจนการใช้ สถิติอ้างอิงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (IBM SPSS statistics 22) และโปรแกรมลิสเรล (Lisrel for windows 8.52)



1.5 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1) ความเหมาะสมของสถานที่และบรรยากาศ ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.54) 2) การมีเครือข่าย ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.50) และ 3) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.52)

2. โมเดลโครงสร้างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square :  $\chi^2$ ) เท่ากับ 87.80 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 89 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.52 ค่า  $\chi^2 / df$  เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่าดัชนี แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 708.20 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

## อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังต่อไปนี้

1. ตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มี 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการทำงาน เป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู และ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เช่น การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำข้อมูลมาร่างตัวบ่งชี้และสร้างแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา

ผู้วิจัยวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.98 จึงถือว่า ตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัว นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนของ Blank et al (2548 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551) ซึ่งมี 6 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการนำเสนอรายงาน

1.1 องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีมเป็นการแสดงพฤติกรรมด้านการทำงานร่วมกัน วิเคราะห์แผนการทำงานโดยการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครู การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ยอมรับความสามารถและความแตกต่างของกันและกัน สอดคล้องกับ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 20) ทำวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงานและร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และ อริศรธา อุ่มสิน (2560, หน้า 8) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมจะมีความสัมพันธ์ค่อนข้างใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

1.2 องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการแสดงพฤติกรรม การวางแผนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน มีค่านิยมและความเชื่อเหมือนกัน

ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แกกัน สอดคล้องกับ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 31) ทำวิจัยเรื่องรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูผู้การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วม ค่านิยม พันธกิจร่วม คือ เจตจำนงร่วมที่เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน ยึดเหนี่ยวผูกพันกันด้วยอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ ความเชื่อ ปทัสถาน และคุณงามความดีเพื่อการศึกษาและเพื่อสังคมโดยมีหัวใจของ วิสัยทัศน์ร่วม คือ มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ รวมถึงการสร้าง วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร และการเรียนรู้ของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้จนเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน และ กรองกาญจน์ นาแพร่ (2560, หน้า 19) ทำวิจัยเรื่องความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของวิษณุจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางการจัดศึกษาของผู้เรียนที่ มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ ส่งเสริมริเริ่มวิธีการและสิ่งใหม่ๆ สร้างเป็นวัฒนธรรมและมีการร่วมมือกันในการช่วยเหลือ นิเทศการเรียนรู้การสอนสิ่งใหม่ๆ และส่งเสริมการยอมรับ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

1.3 องค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การเป็นการแสดงพฤติกรรม ของคนในองค์การ ด้านการยึดถือและปฏิบัติตามธรรมเนียมหรือประเพณีของโรงเรียน สนับสนุนให้บุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมืออย่าง ยั่งยืนในองค์การและสร้างความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับ อริษรา ท้าวแดนคำ (2552, หน้า 10) ทำวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพ การทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานเทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนหรือมาตรฐานในการประพฤติ ปฏิบัติที่มีลักษณะเฉพาะร่วมกันของคนในองค์การ ใช้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคนใน องค์การ ซึ่งเปนทั้งส่วนที่มองเห็นโดยการรับรู้ผ่านสัญลักษณ์และพิธีกรรมและส่วนที่อยู่ ภายในซึ่งเปนค่านิยม ความเชื่อพื้นฐานขององค์การ บรรทัดฐาน อุดมการณ์ และ ความเข้าใจของสมาชิกในองค์การ ซึ่งสามารถถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่เพื่อนำไปใช้เปน แนวทางในองค์การ และ พิชาย รัตนติลก ณ ภูเก็ต (2552, หน้า 222) พบว่า วัฒนธรรม องค์การ คือ ความเชื่อและค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ ปราบกฎ

ออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติ มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคล  
รุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ

1.4 องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูเป็นการแสดง  
พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำที่ดีที่จะต้องมีความวิสัยทัศน์กว้างไกล มีปฏิภาณไหวพริบ  
ในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ สามารถใช้ความรู้ความ  
เข้าใจในการแก้ปัญหาต่างๆ เสียสละเวลารับฟังปัญหาของครูในด้านการปฏิบัติงานพร้อม  
ทั้งให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือที่ดี สอดคล้องกับ เอกชัย ปานัน (2551, หน้า 12)  
ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถ  
จูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยใช้กระบวนการต่างๆ  
อำนาจหน้าที่ความสัมพันธ์และสถานการณ์ซึ่งผลสำเร็จของงานได้มาจากประสิทธิภาพ  
ประสิทธิผลของงานความพึงพอใจของสมาชิกและผู้รับบริการ และ ซอพี ราชะ (2560,  
หน้า 36) ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ลักษณะการเป็นผู้นำจะต้องมีความรู้  
ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบ กล้าหาญ มีวุฒิภาวะทางสังคม  
มีความมุ่งมั่นเพียรพยายาม มีความสามารถกระตุ้นหรือจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงานได้  
ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

1.5 องค์ประกอบหลักด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกเป็น  
การแสดงพฤติกรรมการรวมกลุ่มในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีเครื่องมือและ  
อุปกรณ์ต่างๆ เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว จัดสภาพแวดล้อมที่ดี  
เพื่อส่งเสริมต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างบรรยากาศแบบเป็นกันเองให้เอื้อต่อ  
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับ ธันยพร วณิชฤทธา (2557, หน้า 30)  
ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบผสมผสาน พบว่า  
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประกอบด้วย ความรู้ คุณลักษณะของผู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้  
ที่มีการรวมกลุ่ม มีศักยภาพในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการร่วมมือกัน และมีการสื่อสาร  
แบบมีส่วนร่วม โดยมีปัจจัยสนับสนุนด้านเทคโนโลยี และ จันทร์จิรา เหลลาราช (2557,  
หน้า 20) ทำวิจัยเรื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา  
ของรัฐ พบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ กระบวนการหรือวิธีการถ่ายทอด เผยแพร่

รับความรู้ระหว่างบุคคล หรือกลุ่มคนที่มีความสนใจในสิ่งเดียวกัน ซึ่งอาจจะเป็นความรู้โดยนัยหรือความรู้ชัดแจ้งโดยมีพื้นที่หรือสถานที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร

2. โมเดลตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดย 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู (LEAD) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 2) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก (EXCH) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (VISS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 4) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (CULT) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEAM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557, หน้า 95) กล่าวว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเกี่ยวข้องกับการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้โดยมีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน และ อาบุญเกียรติ การี (2557, หน้า 17) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาจัดการองค์การให้มีความอยู่รอด โดยสวัสดิภาพสันติสุขและความสำเร็จ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จขององค์กร ซึ่งขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่าน วิสัยทัศน์และ

แนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำ ผู้นำจะต้องสร้างศรัทธา สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ตาม ทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือ เอาใจใส่ต่องานที่มอบหมาย มีความเป็นกันเอง เลียสละ ทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ดังนั้นองค์ประกอบหลักของการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน ทั้ง 5 องค์ประกอบจึงประกอบด้วยตัวบ่งชี้รวม 73 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อยและ 73 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 73 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่พบว่าตัวบ่งชี้ ทั้ง 73 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (factors loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดองค์ประกอบย่อยและองค์ประกอบหลักได้เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ในส่วนของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

2.1.1 องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (factors loading) เกิน 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ และมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) การมีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (TEAM2) น้ำหนัก 0.41
- 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (TEAM1) น้ำหนัก 0.39
- 3) การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (TEAM4) น้ำหนัก 0.37
- และ 4) การยอมรับนับถือ (TEAM3) น้ำหนัก 0.36 อภิปรายผล ดังนี้

2.1.1.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) มีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกัน 2) มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำและเพื่อนร่วมงาน 3) แบ่งปันทรัพยากรในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน 4) สนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ และ 5) เชื่อมั่นในความคิดความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นในการมีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูจะต้องมีความจริงใจ



และเชื่อมั่นในตัวผู้นำและเพื่อนร่วมงาน แบ่งปัน ช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน เชื่อมั่นในความคิดความสามารถของเพื่อนร่วมงานให้แสดงความสามารถออกมาได้เต็มที่ และสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การทำงานผ่านไปได้อย่างราบรื่นนำไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณฯ พงษ์พ่องพูล (2558, หน้า 15) ที่พบว่า การปฏิบัติงานร่วมกันของครูและผู้บริหารด้วยความไว้วางใจ ครูมีความเชื่อมั่นผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาความผิดพลาดภายในโรงเรียน ครูมีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีการแบ่งปันทรัพยากรแก่กัน ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงาน ผู้บริหารสามารถไว้วางใจว่าครูสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 2.1.1.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วม

ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ปรับปรุงแก้ไขในการทำงานร่วมกัน 2) มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครู 3) วิเคราะห์แผนการทำงานร่วมกัน และ 4) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน จะต้องมีการร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการทำงานและในการจัดการเรียนรู้ของครู วางแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไขในการทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายความสำเร็จในองค์กร

#### 2.1.1.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

ผลการวิจัย พบว่ามีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) สนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกัน 2) การมีน้ำใจต่อกัน 3) มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน และ 4) การให้ความช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน ดังนั้นการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารและครู จะก่อให้เกิดการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกัน มีน้ำใจ ห่วงใย ช่วยเหลือและเอื้ออาทรต่อการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณฯ พงษ์พ่องพูล (2558, หน้า 15) กล่าวว่า การทำงานที่เป็นกันเองของครูและผู้บริหาร มีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน ครูและผู้บริหารมีการสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถช่วยเหลือกันและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้

#### 2.1.1.4 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการยอมรับนับถือ

ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ให้เกียรติกันในการทำงาน 2) ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3) เคารพใน

บทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น และ 4) การยอมรับความสามารถและความแตกต่าง  
 ของกันและกัน ดังนั้นการได้รับการยอมรับนับถือเป็นการให้เกียรติกันในการทำงาน  
 ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถและความแตกต่างระหว่าง  
 บุคคล เคารพสิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นเป็นปัจจัยที่สำคัญส่งผลให้  
 การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ  
 สุวรรณฯ พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 15) ที่พบว่า การทำงานที่ครูและผู้บริหารรับฟังเหตุผล  
 ซึ่งกันและกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกัน ให้ความเคารพใน  
 บทบาทหน้าที่ที่ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างและความสามารถของครู  
 ครูพร้อมทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีมซึ่งประกอบด้วย  
 4 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมจาก  
 มากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. ปรับปรุงแก้ไขในการทำงานร่วมกัน
2. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครู
3. วิเคราะห์แผนการทำงานร่วมกัน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
5. มีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกัน
6. ให้เกียรติกันในการทำงาน
7. สนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกัน
8. การมีน้ำใจต่อกัน
9. มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำและเพื่อนร่วมงาน
10. มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน
11. ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
12. การให้ความช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน
13. แบ่งปันทรัพยากรในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน
14. สนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่
15. เชื่อมั่นในความคิดความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
16. เคารพในบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น
17. การยอมรับความสามารถและความแตกต่างของกันและกัน

### 2.1.2 องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบไปด้วย

3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factors loading) เกิน 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ และมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) การสร้างแรงจูงใจ (VISS 3) น้ำหนัก 0.46
- 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (VISS1) น้ำหนัก 0.41
- และ 3) การมีค่านิยมร่วม(VISS2) น้ำหนัก 0.39 อภิปรายผล ดังนี้

#### 2.1.2.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการสร้างแรงจูงใจ

ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ 2) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ และ 3) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี (2559, หน้า 13) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงกระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมในการดำเนินการหรือกระทำกิจกรรม โดยอาศัยสภาวะแวดล้อมเป็นเครื่องช่วยให้ทำในสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

#### 2.1.2.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการกำหนดเป้าหมาย

ร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) วางแผนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน 2) มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน และ 3) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารและครูจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน และปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน ให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกฉัตรวรรณ บุญมา (2558, หน้า 14) ที่พบว่า การคิด วิเคราะห์ กำหนดแนวทางเทคนิคขั้นตอนหรือวิธีการของบุคลากรในองค์การเพื่อนำไปสู่พฤติกรรมแสดงออกในการตอบสนองต่อความต้องการที่เกิดขึ้นทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกตัวของบุคคล ซึ่งการกำหนดเป้าหมายจะนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการพยายามหรือความต้องการที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

### 2.1.2.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีค่านิยมร่วม

ผลการวิจัย พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ 2) บุคลากรมีค่านิยมและความเชื่อเหมือนกันในการปฏิบัติงาน 3) การยอมรับซึ่งกันและกัน 4) การกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และ 5) บุคลากรมีความเชื่อว่างานที่ทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารและครูมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยอมรับซึ่งกันและกันย่อมเป็นเครื่องกระตุ้นทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อว่างานที่ทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลูตินันท์ นาดี (2554, หน้า 31) กล่าวว่า ค่านิยมร่วมเป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์การเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมทางเดียวกัน

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
2. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่
4. วางแผนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน
5. มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน
6. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีกำลังใจในการทำงาน
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน
8. บุคลากรมีค่านิยมและความเชื่อเหมือนกันในการปฏิบัติงาน
9. การยอมรับซึ่งกันและกัน
10. การกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน
11. บุคลากรมีความเชื่อว่างานที่ทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

2.1.3 องค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factors loading) เกิน 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ และมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมขององค์การ (CULT3) น้ำหนัก 0.46
- 2) เครือข่ายทางวัฒนธรรม (CULT2) น้ำหนัก 0.40
- 3) วีรบุรุษหรือบุคคลต้นแบบ (CULT4) น้ำหนัก 0.36 และ
- 4) ธรรมเนียมปฏิบัติ (CULT1) น้ำหนัก 0.34 อภิปรายผล ดังนี้

2.1.3.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยสภาพแวดล้อมขององค์การ ผลการวิจัย พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) จัดเตรียมวัตถุดิบของที่จำเป็นเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 2) สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และ 3) จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อความสะดวกในการทำงาน ดังนั้นในการสร้างสภาพแวดล้อมขององค์การ จะต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อความสะดวกเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีญา สตาร์ตัน (2556, หน้า 10) ที่พบว่า องค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลายซึ่งจะช่วยพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอย่างมีศักยภาพ

2.1.3.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยเครือข่ายทางวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) กระตุ้นให้เกิดความร่วมมืออย่างยั่งยืนในองค์กร 2) สร้างความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มผู้ที่อยู่ในเครือข่าวนั้น และ 3) การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับค่านิยมขององค์การ ดังนั้น ในเครือข่ายทางวัฒนธรรม ครูจะต้องกระตุ้นให้เกิดความร่วมมืออย่างยั่งยืนในองค์กร สร้างความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มผู้ที่อยู่ในเครือข่าย และการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับค่านิยมขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Deal & Kennedy (1982 อ้างถึงใน นฤมล แก้วป้อม, 2551, หน้า 30) กล่าวว่า เครือข่ายทางวัฒนธรรมเป็นช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการที่สำคัญภายในองค์กร โดยจะเป็นผู้นำสาร ค่านิยม

เรื่องราวของวีรบุรุษต่างๆ โดยการเล่าขานสืบ การเผยแพร่โดยสาวก นักเทศน์ และบุคคลากรในองค์กร ซึ่งมักจะรับรู้ร่วมกันทั่วองค์กรและระหว่างรุ่นของบุคคลากรที่ต่อเนื่องกัน

#### 2.1.3.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยวีรบุรุษหรือบุคคล

ต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) สนับสนุนให้บุคคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน 2) สนับสนุนให้บุคคลากรเป็นผู้ที่ตรงต่อเวลา 3) สนับสนุนให้บุคคลากรเคารพสิทธิของผู้อื่น 4) สนับสนุนให้บุคคลากรมีความขยันขันแข็ง และ 5) สนับสนุนให้บุคคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ดังนั้น จะต้องมีการสนับสนุนให้บุคคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน สนับสนุนให้บุคคลากรเป็นผู้ที่ตรงต่อเวลา เคารพสิทธิของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Deal & Kennedy (1982 อ้างถึงใน นฤมล แก้วป้อม, 2551, หน้า 30) ที่พบว่า วีรบุรุษหรือบุคคลต้นแบบเป็นผู้นำภายในองค์กรในการกำหนดพฤติกรรม วิธีการทำงานในแต่ละวัน มักเป็นผู้สะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมและเป็นแบบอย่างให้บุคคลากรเห็นและทำตาม และเป็นตัวอย่างที่แพร่หลายภายในองค์กร

#### 2.1.3.4 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยธรรมเนียมปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) จัดงานรำลึกถึงพระคุณของผู้มีอุปการคุณต่อโรงเรียน 2) ยึดถือและปฏิบัติตามธรรมเนียมหรือประเพณีของโรงเรียน 3) ยกย่องบุคคลากรดีเด่นที่ได้รับการยอมรับ และ 4) เลี้ยงอำลาผู้เกษียณอายุราชการ ดังนั้นครูต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมเนียมปฏิบัติของโรงเรียน จะต้องมีการยึดถือและปฏิบัติตามธรรมเนียมหรือประเพณีของโรงเรียน รวมทั้งการจัดงานรำลึกถึงพระคุณของผู้มีอุปการคุณ ยกย่องบุคคลากรดีเด่น เลี้ยงอำลาผู้เกษียณอายุราชการตามประเพณีที่ปฏิบัติติดต่อกันมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Deal & Kennedy (1982 อ้างถึงใน นฤมล แก้วป้อม, 2551, หน้า 30) ที่พบว่า ธรรมเนียมปฏิบัติมีระบบและรูปแบบที่วางไว้ในแต่ละองค์การจะแสดงให้บุคคลากรในองค์กรเห็นถึงการที่องค์การคาดหวัง จะมีพิธีการ ประเพณีต่างๆ ที่องค์การยึดถือและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เช่น การเลี้ยงอำลาผู้เกษียณอายุการทำงาน พิธีการกล่าวสดุดียกย่องบุคคลดีเด่นเป็นที่ยอมรับของทุกคน การจัดงานรำลึกถึงพระคุณของผู้มีอุปการคุณต่อองค์การ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นขนบธรรมเนียมที่องค์การหลายแห่งยึดถือและสืบทอดต่อกันมาอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. จัดเตรียมวัสดุสิ่งของที่จำเป็นเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
2. สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
3. กระตุ้นให้เกิดความร่วมมืออย่างยั่งยืนในองค์กร
4. สนับสนุนให้บุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน
5. สร้างความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มผู้ที่อยู่ในเครือข่ายนั้น
6. จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อความสะดวกในการทำงาน
7. สนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ที่ตรงต่อเวลา
8. จัดงานรำลึกถึงพระคุณของผู้มีอุปการคุณต่อโรงเรียน
9. ยึดถือและปฏิบัติตามธรรมเนียมหรือประเพณีของโรงเรียน
10. การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับค่านิยมขององค์การ
11. สนับสนุนให้บุคลากรเคารพสิทธิของผู้อื่น
12. สนับสนุนให้บุคลากรมีความขยันขันแข็ง
13. สนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
14. ยกย่องบุคลากรดีเด่นที่ได้รับการยอมรับ
15. เลี้ยงอำลาผู้เกษียณอายุราชการ

2.1.4 องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 18 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factors loading) เกิน 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ และมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การมีความสามารถในการสื่อสาร (LEAD4) น้ำหนัก 0.38 2) การมีความฉลาดรอบรู้ (LEAD2) น้ำหนัก 0.37 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (LEAD 1) น้ำหนัก 0.35 และ 4) การมีความพยายาม (LEAD 3) น้ำหนัก 0.27 อภิปรายผลดังนี้

2.2.4.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีความสามารถในการสื่อสาร ผลการวิจัย พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) น้ำเสียงกิริยาท่าทางเหมาะสม 2) ใช้ภาษาถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความคิด ความรู้สึก ด้วยการพูดและเขียนอย่างเหมาะสม 3) เลือกใช้วิธีการ

สื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และ 4) การให้ข้อมูลข่าวสารด้วยเหตุผลและถูกต้อง ดังนั้นครูจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารด้วยน้ำเสียงกิริยาท่าทางที่เหมาะสม ใช้ภาษา ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ความคิด ความรู้สึก ด้วยการพูดและเขียนได้อย่างดี เลือกใช้ วิธีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 6) ที่พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่เป็นผู้นำในการสื่อสารนั้น ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอด ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและประสบการณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้ง การเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูล ข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2.1.4.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีความฉลาดรอบรู้ ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ใฝ่เรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3) สามารถใช้ความรู้ความเข้าใจในการแก้ปัญหาต่างๆ และ 4) มีปฏิภาณไหวพริบ ในการทำงาน ดังนั้นการมีความฉลาดรอบรู้จะต้องมีความใฝ่เรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีปฏิภาณไหวพริบในการทำงาน สามารถใช้ความรู้ ความเข้าใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ ประจัญบาน (2557, หน้า 9) กล่าวว่า บุคคลที่มีความฉลาดรอบรู้เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีคุณลักษณะใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจ แสวงหาความรู้อยู่เสมอ รักการอ่านเขียน รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มุ่งมั่นที่จะเพิ่ม ประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้เหมาะสม พร้อมที่จะพัฒนา ตนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

2.1.4.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ 1) มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกัน 2) ให้ความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน 3) เสียสละเวลารับฟังปัญหาของครูในด้าน การปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือที่ดี 4) ยอมรับความคิดเห็นและ เหตุผลของเพื่อนร่วมงาน 5) พุดจาสุภาพ และ 6) แสดงท่าทางให้เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน



ดังนั้น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะต้องประกอบด้วยการมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกัน ความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือที่ดี พุดจาสุภาพและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับทัศนะของ กร ภัทรไพศาลกิจ (2553, หน้า 35) กล่าวว่า ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้วยการเข้าใจและรู้จักตนเองตามที่เป็นจริง เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและบุคคลอื่น รวมไปถึงการมีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและการรู้จักเคารพในความคิดของตนเองและบุคคลอื่น ทำให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.1.4.4 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีความเพียรพยายาม ผลการวิจัย พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ทุ่มเท อดทนไม่ย่อท้อ ต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน 2) เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ 3) ชยันขันแข็ง กระตือรือร้น และ 4) ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ ดังนั้นครูจะต้องมีความเพียรพยายาม ทุ่มเท อดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่และตั้งใจทำงานให้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัย น้ำเพชร สุจิตตกุล (2554, หน้า 11) ที่พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่เป็นผู้นำในด้านความเพียรพยายามนั้น ต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบในการทำงาน เอาใจใส่ กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 18 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. ทุ่มเท อดทนไม่ย่อท้อ ต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน
2. ใฝ่เรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
4. มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกัน
5. สามารถใช้ความรู้ความเข้าใจในการแก้ปัญหาต่างๆ
6. น้ำเสียงกิริยาท่าทางเหมาะสม
7. เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่

8. ใช้ภาษาถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ความคิด ความรู้สึก ด้วยการพูด และเขียนอย่างเหมาะสม

9. มีปฏิภาณไหวพริบในการทำงาน

10. เลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

11. เสียสละเวลารับฟังปัญหาของครูในด้านการปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือที่ดี

12. ให้ความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน

13. ชยันชนแข็ง กระตือรือร้น

14. ยอมรับความคิดเห็นและเหตุผลของเพื่อนร่วมงาน

15. ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ

16. การให้ข้อมูลข่าวสารด้วยเหตุผลและถูกต้อง

17. แสดงท่าทางให้เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน

18. พุดจาสุภาพ

2.1.5 องค์ประกอบหลักด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factors loading) เกิน 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ และมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความเหมาะสมของสถานที่และบรรยากาศ (EXCH3) น้ำหนัก 0.43 2) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร (EXCH2) น้ำหนัก 0.41 และ 3) การมีเครือข่ายระหว่างบุคคล (EXCH1) น้ำหนัก 0.40 อภิปรายผล ดังนี้

2.1.5.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยความเหมาะสมของ สถานที่และบรรยากาศ ผลการวิจัย พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) สร้างบรรยากาศแบบเป็นกันเองให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อกระตุ้น จูงใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อส่งเสริมต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นครูจึงเป็นผู้มีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อมที่ดีส่งเสริมต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับวิจัยของ พรทิพย์ อุดมสิน (2554, หน้า 17) พบว่า สถานที่มีความสำคัญที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน ทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกัน

พูดคุย ปรีक्षा วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ ตามเป้าหมายของการเรียนรู้

2.1.5.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ผลการวิจัย พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว 2) ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล 3) มีการติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายระหว่างบุคคล และ 4) ใช้เทคโนโลยีเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารมีความจำเป็นในการทำงาน เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความสะดวกและสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตินันท์ วิมานรัตน์ (2554, หน้า 176) พบว่า ฐานทรัพยากรบนเครือข่ายที่ประกอบด้วยเครื่องมือเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยเทคโนโลยีสื่อสารการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอการสื่อสารภายในชุมชนนักปฏิบัติเสมือน ทำให้เกิดความสะดวก ช่วยทำให้สมาชิกเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยฐานทรัพยากรมีลักษณะเป็นเว็บไซต์ของชุมชนนักปฏิบัติเสมือน เพื่อใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิก

2.1.5.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีเครือข่ายระหว่างบุคคล ผลการวิจัย พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 2) มีความรับผิดชอบร่วมกัน 3) มีการประสานงานระหว่างกัน 4) การรวมกลุ่มในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน และ 5) มีการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมร่วมกัน ดังนั้น ครูต้องมีความเข้าใจในเครือข่ายระหว่างบุคคล มีการรวมกลุ่มในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบร่วมกับคนที่ทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา พลศรี (2550, หน้า 207) กล่าวว่า เครือข่ายระหว่างบุคคลเป็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกซึ่งอาจจะเป็นบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม กลุ่มต่อกลุ่ม เครือข่ายต่อเครือข่าย กลายเป็นเครือข่ายย่อยภายใต้เครือข่ายใหญ่ การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายไม่ได้เป็นเพียงการรวมตัวกันโดยทั่วไปแต่มีเป้าหมายในการทำกิจกรรมร่วมกันทั้งที่เป็นครั้งคราวหรืออาจเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง จึงเป็นการเชื่อมโยงคนที่มีความสนใจร่วมกัน พบปะสังสรรค์และพัฒนาไปสู่การลงมือร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยเป้าหมายและจุดประสงค์เดียวกัน ดังนั้นเครือข่ายจึงไม่ใช่

เป็นเพียงการรวบรวมรายละเอียดของบุคคลที่เป็นสมาชิกเท่านั้น แต่มีการจัดระบบให้สมาชิกสามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อบรรลุจุดหมายที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกัน สิ่งที่เชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกัน คือ วัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ที่ต้องการบรรลุผลร่วมกัน และการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อกระตุ้น จูงใจ

ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ใช้เทคโนโลยีเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เป็นสื่อกลาง

ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างรวดเร็ว

3. จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อส่งเสริมต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4. สร้างบรรยากาศแบบเป็นกันเองให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5. ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล

6. ติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว

7. มีการประสานงานระหว่างกัน

8. ใช้เทคโนโลยีเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เป็นสื่อกลาง

ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างรวดเร็ว

9. มีการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมร่วมกัน

10. มีการรวมกลุ่มในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน

11. มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

12. มีความรับผิดชอบร่วมกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นผลมาจากข้อค้นพบในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

## 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทั้ง 73 ตัวบ่งชี้เป็นตัวบ่งชี้สำคัญและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตลอดจนมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ดังนั้น จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถแสดงการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดังนี้

### 1.1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) ปรับปรุงแก้ไขในการทำงานร่วมกัน 2) ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครู 3) วิเคราะห์แผนการทำงานร่วมกัน 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ 5) มีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกัน

### 1.1.2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ 2) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ 3) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ 4) วางแผนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน และ 5) ส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน

### 1.1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) จัดเตรียมวัสดุสิ่งของที่จำเป็นเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 2) สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 3) กระตุ้นให้เกิดความร่วมมืออย่างยั่งยืนในองค์กร 4) สนับสนุนให้บุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และ 5) สร้างความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มผู้ที่อยู่ในเครือข่ายนั้น

1.1.4 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ทุ่มเท อดทนไม่ย่อท้อ ต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน 2) ใฝ่เรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 4) มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกัน และ 5) สามารถใช้ความรู้ความเข้าใจในการแก้ปัญหาต่างๆ

1.1.5 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อกระตุ้น จูงใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) ใช้เทคโนโลยีเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างรวดเร็ว 3) จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อส่งเสริมต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4) สร้างบรรยากาศแบบเป็นกันเองให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล

1.2 ผลการวิจัย พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรจริงจังและสนับสนุนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน สำหรับองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือด้านการทำงานเป็นทีม ด้วยเหตุผลดังกล่าว หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครู แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีมให้เพิ่มขึ้น

1.3 ผลการวิจัย พบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด คือ ความเพียรพยายาม ดังนั้น ผู้บริหารและครูจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของความเพียรพยายาม มีความตั้งใจพยายามแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะการจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ให้ทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นกรอบในการตรวจสอบการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผู้วิจัยเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดหรือแบบประเมินโดยยึดตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนต่อไป

2.2 ควรทำการวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้พัฒนาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เรียงตาม

น้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังสมการ CLPS = 0.99 (ด้านภาวะผู้นำของ  
ผู้บริหารและครู) + 0.96 (ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก) + 0.95  
(ด้านวิสัยทัศน์ร่วม) + 0.94 (ด้านวัฒนธรรมองค์การ) + 0.91 (ด้านการทำงานเป็นทีม)

2.3 หน่วยงานต้นสังกัดควรนำองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ  
ที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปสร้างโปรแกรมพัฒนาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน  
ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร