

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัต  
การเรียนรู้ สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

น.ส.ศุภมาส อติไพบูลย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2561  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.



3194320486

CU Thesais 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

DEVELOPMENT OF LEARNING MODEL VIA NETWORK WITH SYNERGY AND  
EMPOWERMENT TO ENHANCE LEARNING DYNAMICS FOR TEACHERS UNDER THE  
OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

Miss Supamas Atipaibul

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Philosophy in Educational Technology and  
Communications

Department of Educational Technology and Communications

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2018

Copyright of Chulalongkorn University



3194320486

CU Thesais 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ สำหรับ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดย	น.ส.ศุภมาส อติไพบูลย์
สาขาวิชา	เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ กรณীগิจ

---

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ใจทิพย์ ณ สงขลา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ กรณীগิจ)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสุข ตันตระรุ่งโรจน์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(อาจารย์ ดร.วรรณกร ทวีแก้ว)

ศุภมาส อติไพบูลย์ : การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ( DEVELOPMENT OF LEARNING MODEL VIA NETWORK WITH SYNERGY AND EMPOWERMENT TO ENHANCE LEARNING DYNAMICS FOR TEACHERS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.อรจิรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, อ.ที่ปรึกษาร่วม : รศ. ดร.ประกอบ กรณีกิจ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการรวมพลัง และระดับการเสริมสร้างอำนาจของครู 2) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ และ 4) นำเสนอรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการรวมพลัง และระดับการเสริมสร้างอำนาจเป็นครูในสังกัด จำนวน 298 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างรูปแบบเป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 14 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองรูปแบบเป็นครูจำนวน 106 คน จากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียนและ โรงเรียนขนาดกลาง 1 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรวมพลัง และการเสริมสร้างอำนาจ 2) แบบวัดคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ 3) แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมการพฤติกรรมการเรียนรู้ และ 4) แบบประเมินโครงการพัฒนานักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ 1) เวลาการเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ สามารถทำนายได้ร้อยละ 22 ( $R^2 = .022$ ) 2) ระยะเวลาการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ สามารถทำนายได้ร้อยละ 9 ( $R^2 = .009$ ) 3) วัตถุประสงค์การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ สามารถทำนายได้ร้อยละ 28 ( $R^2 = .028$ ) 4) ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นแหล่งค้นคว้าข้อมูล สามารถทำนายได้ร้อยละ 36 ( $R^2 = .036$ ) 5) ประสบการณ์การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ สามารถทำนายได้ร้อยละ 31 ( $R^2 = .031$ ) 6) จำนวนเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์ สามารถทำนายได้ร้อยละ 53 ( $R^2 = .053$ ) และ 7) เครื่องมือที่ควรมีในเครือข่ายสังคมออนไลน์ สามารถทำนายได้ร้อยละ 25 ( $R^2 = .025$ )

2. องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ผู้ก่อตั้งโครงการ 2) สมาชิกกลุ่ม มี 4 บทบาท ได้แก่ 2.1 Project Facilitator 2.2 Project Capture 2.3 Project Buddy และ 2.4 Project Expert 3) เป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย และ 5) สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ มี 3 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการมี 6 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1.1 จัดตั้งโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง 1.2 จัดหาสมาชิกกลุ่มตามคุณสมบัติและเป้าหมายหลัก 1.3 ระบุบทบาทสมาชิกกลุ่ม 1.4 ตั้งชื่อกลุ่มที่แสดงเป้าหมายการรวมพลัง 1.5 จัดตั้งกลุ่มบนสื่อสังคมออนไลน์ และ 1.6 ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัฒนธรรม ค่านิยม และกติกาของกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 ขั้นดำเนินการมี 9 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 2.1 วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง 2.2 วิเคราะห์ศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของกลุ่ม 2.3 มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย 2.6 สร้างองค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย 2.7 จัดเก็บองค์ความรู้ 2.8 ร่วมกันพัฒนาผลงานของกลุ่ม และ 2.9 จัดทำโครงการพัฒนาผู้เรียน ขั้นตอนที่ 3 ขั้นสรุป มี 6 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 3.1 ประเมินความเป็นไปได้ของผลงาน 3.2 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขผลงาน 3.3 จัดทำโครงการฉบับสมบูรณ์ 3.4 ร่วมกันสะท้อนปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังอย่างจริงใจ 3.5 วัดความเป็นพลวัตการเรียนรู้ของสมาชิกกลุ่ม และ 3.6 ร่วมกันสะท้อนคิดและเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง และ

4. กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนประเมินคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ภาพรวมและด้านย่อยอยู่ในระดับมาก ( Mean = 4.28) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สูงสุด ( Mean = 4.33, S.D. =.419) รองลงมาด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ( Mean = 4.26, S.D. =.378) และด้านการนำความรู้ไปใช้ ( Mean = 4.26, S.D. =.421)

สาขาวิชา เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

ปีการศึกษา 2561

ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม .....

# # 5684234327 : MAJOR EDUCATIONAL TECHNOLOGY AND COMMUNICATIONS

KEYWORD: Professional Learning Community, Synergy, Empowerment, Learning Dynamics

Supamas Atipaibul : DEVELOPMENT OF LEARNING MODEL VIA NETWORK WITH SYNERGY AND EMPOWERMENT TO ENHANCE LEARNING DYNAMICS FOR TEACHERS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION. Advisor: Assoc. Prof. Onjaree Natakatoong, Ph.D. Co-advisor: Assoc. Prof. Prakob Koraneekij, Ph.D.

The objectives of this research were to 1) explore the social network information technology usage behavior factor, synergy level and empowerment level of teachers, 2) develop a learning model via network with synergy and empowerment, 3) examine the learning model via network with synergy and empowerment and 4) propose the learning model via network with synergy and empowerment. The participants in the research were consisted of 1) 298 teachers under the Office of the Basic Education Commission for exploring factors affecting the social network information technology usage behavior, synergy level and empowerment level, 2) 14 experts for developing a learning model via network with synergy and empowerment, and 3) 106 teachers under the Office of the Basic Education Commission from one large-size school and from one medium-size school for testing the learning model via network with synergy and empowerment. The instruments employed in this research were 1) the survey questionnaires to examine factors affecting the learning dynamics of teachers 2) learning dynamics questionnaire, 3) learning dynamics self-assessment and 4) the evaluation form for student development project. The data was analyzed by mean, standard deviation, percentage and Stepwise Multiple Regression Analysis with statistical significance level at .05. The results were as follows: 1. The factors of online information technology usage behavior of teachers which affect the learning dynamics are 1) time of use – predicted to 22% (R2 = .022), 2) duration of use – predicted to 9% (R2 = .009), 3) purposes of use – predicted to 28% (R2 = .028), 4) sources of knowledge via internet – predicted to 25 % (R2 = .025), 5) experience of use – predicted to 31% (R2 = .031), 6) number of friends in online social network – predicted to 53 % (R2 = .053), and 7) tools for online social network and – predicted to 25% (R2 = .025). 2. The learning model via network with synergy and empowerment to enhance learning dynamics for teachers under the Office of the Basic Education Commission has 5 elements, i.e. 1. project founder, 2. members, divided into four functions, namely 2.1. project facilitator, 2.2. project capture, 2.3. project buddy, and 2.4. project expert, 3 knowledge sharing goal, 4. various knowledge sharing activities, and 5. social network and information technology. 3. The learning model via network with synergy and empowerment to enhance learning dynamics for teachers under the Office of the Basic Education Commission has 3 core steps. i.e. 1. orientation step consisting of 6 steps, i.e. 1.1. create project with synergy knowledge sharing, 1.2. gather members, 1.3. identify duty, 1.4. create group names, 1.5. set the groups on social media, and 1.6. decide groups' vision 2. operation step consisting of 9 steps, i.e. 2.1. plan activities, 2.2. analyze groups' potential, 2.3. assign a job, 2.4. share knowledge with synergy through variety of activities, 2.5. define groups' knowledge, 2.6. conclude groups' knowledge, 2.7. set knowledge asset, 2.8). develop group project, and 2.9. create project prototype, and 3. conclusion step consisting of 6 steps, i.e. 3.1. evaluate feasibility, 3.2. analyze problems and revise outcomes, 3.3. create complete project, 3.4. reflex the problems, 3.5. evaluate group learning dynamics, and 3.6. reflex and collaborate group sharing. 4. The sample group had a high level of learning dynamics characteristics with an average value of 4.28. For Collaborative Learning aspect, the sample group had a high level of learning dynamics characteristic with an average value of 4.26 (S.D. =.378). For Knowledge Sharing aspect, the sample group had a high level of learning dynamics characteristics with an average value of 4.33 (S.D. =.419) and for Knowledge Utilization aspect, the sample group had a high level of feedback on learning dynamics with an average value of 4.26 (S.D. =.421).

Field of Study:	Educational Technology and Communications	Student's Signature .....
Academic Year:	2018	Advisor's Signature .....
		Co-advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาจากทุนการศึกษาหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต “100 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการผู้พิจารณาทุนและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นอย่างสูงที่เห็นถึงประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ของรองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณะตะกั่วทุ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ กรณ์กิจ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และความช่วยเหลือหลายสิ่งหลายอย่างจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทั้งสองท่านอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ใจทิพย์ ณะสงขลา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสุข ต้นตระกูลโรจน์ และ ดร.วรรณกร ทวีแก้ว กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการอ่าน และให้คำแนะนำ ข้อคิด และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงและพัฒนาและรับรองรูปแบบ และขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประศักดิ์ หอมสนิท เป็นอย่างสูงที่ให้คำแนะนำ คำปรึกษา คำชี้แนะ คำตักเตือน และความช่วยเหลือทุกๆ เรื่อง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม และโรงเรียนวัดศิริวิหาร(สมเด็จพระวันรัตอุปถัมภ์) ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ประสบการณ์และคำแนะนำต่างๆ ตลอดการศึกษา และขอขอบคุณเพื่อนๆ ETC 56 และพี่น้องชาวเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาทุกคนที่ให้อกำลังใจและความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ล่วงลับไปแล้ว ที่เป็นแรงบันดาลใจและเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยพยายามจนสำเร็จการศึกษา และขอขอบคุณ น้องชาย น้องสะใภ้ ญาติพี่น้อง และเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้อกำลังใจผู้วิจัยเสมอมา

ศุภมาส อติไพบูลย์



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ท
สารบัญภาพ .....	1
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	10
วัตถุประสงค์ทั่วไป .....	10
วัตถุประสงค์เฉพาะ .....	10
สมมติฐานการวิจัย .....	10
คำถามการวิจัย .....	11
ขอบเขตการวิจัย .....	11
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	13
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	15
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	17
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	18
1.1 ความหมายของการจัดการความรู้.....	18
1.2 ความสำคัญของการจัดการความรู้.....	20



3194320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

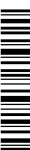
1.3 ประเภทของความรู้.....	21
1.4 ระดับของความรู้.....	21
1.5 ความแตกต่างระหว่างข้อมูล สารสนเทศ และความรู้.....	23
1.6 องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process).....	24
1.7 กระบวนการจัดการความรู้.....	25
1.8 การประเมินการจัดการความรู้.....	35
1.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้.....	41
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	47
2.1 ความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	47
2.2 กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	49
2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	50
2.4 สิ่งจูงใจที่ทำให้คนแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	54
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	55
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการรวมพลัง.....	58
3.1 ความหมายของการรวมพลัง.....	58
3.2 หลักการการรวมพลัง.....	64
3.3 วิธีการรวมพลัง.....	67
3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรวมพลัง.....	68
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างอำนาจ.....	70
4.1 ความหมายของการเสริมสร้างอำนาจ.....	70
4.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างอำนาจ.....	72
4.3 องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างอำนาจในการทำงาน.....	72
4.4 กระบวนการเสริมสร้างอำนาจในการทำงาน.....	78
4.5 กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ใช้กลยุทธ์การเสริมสร้างอำนาจ.....	85



3194320486



4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างอำนาจ .....	87
ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	89
5.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	90
5.2 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	92
5.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	104
5.4 ขั้นตอนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	108
5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	114
ตอนที่ 6 เทคโนโลยีที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	119
6.1 แนวคิดของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้ .....	119
6.2 เครื่องมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบสื่อสังคมออนไลน์ .....	124
6.3 ลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนออนไลน์ .....	127
ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับพลวัตการเรียนรู้.....	133
7.1 ความหมายของพลวัตการเรียนรู้.....	133
7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพลวัตการเรียนรู้.....	140
ตอนที่ 8 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ .....	142
8.1 ความหมายของรูปแบบ.....	142
8.2 ประเภทของรูปแบบ .....	144
8.3 คุณลักษณะรูปแบบที่ดี.....	147
8.4 การประเมินรูปแบบ.....	148
8.5 ส่วนประกอบและลักษณะของรูปแบบ .....	150
8.6 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ .....	156
8.7 หลักการและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบ.....	160
8.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ.....	163
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	167



ชั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการรวมพลัง และระดับ  
 การเสริมสร้างอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ..... 168  
 ชั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อ  
 ส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . 174  
 ชั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อ  
 ส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . 179  
 ชั้นตอนที่ 4 นำเสนอรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อ  
 ส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . 189  
 บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 193  
 ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการรวมพลัง และ  
 ระดับการเสริมสร้างอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน .. 194  
 ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อ  
 ส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . 248  
 ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ  
 เพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 ..... 258  
 ตอนที่ 4 ผลการรับรองรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อ  
 ส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . 271  
 บทที่ 5 ผลการวิจัย..... 275  
 ตอนที่ 1 บทนำ..... 276  
 ตอนที่ 2 องค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและ  
 เสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
 การศึกษา ขั้นพื้นฐาน ..... 282  
 ตอนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขการใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการ  
 รวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงาน  
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ..... 308  
 บทที่ 6 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 310

3184320486



CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สรุปผลการวิจัย.....	313
อภิปรายผลการวิจัย.....	330
ข้อเสนอแนะ.....	339
1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้.....	339
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	340
บรรณานุกรม.....	341
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	367
ภาคผนวก ข ผลความตรงเชิงเนื้อหาของพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรวมพลัง และการเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	369
ผลความตรงเชิงเนื้อหาของพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรวมพลัง และการเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	370
ผลความตรงเชิงเนื้อหาของคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้.....	387
ผลความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินตนเองพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน.....	392
ผลความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินตนเองพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	394
ผลความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินตนเองพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้.....	396
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	398
แบบสอบถาม.....	399
แบบประเมินตนเองพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน.....	416
แบบประเมินตนเองพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	418
แบบประเมินตนเองพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้.....	420
ภาคผนวก ง รายชื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	422
ภาคผนวก จ ตัวอย่างช่องทางการติดต่อพูดคุยของกลุ่มตัวอย่าง.....	424
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างโครงการของโรงเรียน.....	427



3194320486

ประวัติผู้เขียน..... 438



3194320486

CU Theses 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	สรุปแนวคิดในความหมายการรวมพลัง (Synergy).....	62
ตารางที่ 2.2	ตารางสังเคราะห์ปัจจัยของการเสริมสร้างอำนาจของบุคลากร .....	76
ตารางที่ 2.3	ตารางสังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างอำนาจ .....	82
ตารางที่ 2.4	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	98
ตารางที่ 2.5	แสดงการสังเคราะห์นิยามและประเภทของเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้ .....	123
ตารางที่ 2.6	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์กับประเภทของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ .....	127
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับกลับคืน.....	170
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศและอายุ.....	194
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา ระดับชั้นที่สอน กลุ่มสาระที่สอนและตำแหน่งวิทยฐานะ .....	195
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนโครงการพัฒนาผู้เรียนที่เคยทำ ตำแหน่งปัจจุบัน ขนาดโรงเรียนที่สอน .....	196
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละของเหตุผลที่ทำให้ครูฯ เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เรียน .....	198
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละของลักษณะการรวมกลุ่มของครูที่เข้าร่วมโครงการ .....	198
ตารางที่ 4.6	จำนวนและร้อยละของบทบาทที่ครูได้รับเมื่อมีการรวมกลุ่มครูเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เรียน .....	199



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / revv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ตารางที่ 4.7	จำนวนและร้อยละของการคัดเลือกโครงการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน.....	200
ตารางที่ 4.8	จำนวนและร้อยละของการคัดเลือกคณะกรรมการของโครงการ.....	200
ตารางที่ 4.9	จำนวนและร้อยละของกระบวนการทำงานของคณะกรรมการดำเนินโครงการ.....	201
ตารางที่ 4.10	จำนวนและร้อยละของลักษณะการทำงานของกลุ่มครูที่ร่วมกันทำโครงการ.....	201
ตารางที่ 4.11	จำนวนและร้อยละของการทำงานของครูกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ.....	202
ตารางที่ 4.12	จำนวนและร้อยละของการแสดงความคิดเห็นให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจกันได้อย่างถูกต้อง.....	203
ตารางที่ 4.13	จำนวนและร้อยละของวิธีการปฏิบัติงานเมื่อเข้าร่วมโครงการ.....	204
ตารางที่ 4.14	จำนวนและร้อยละของวิธีการทำงานร่วมกันกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ.....	204
ตารางที่ 4.15	จำนวนและร้อยละของการเรียนรู้วิธีการทำงานหรือการแก้ปัญหาการทำงาน ของโครงการ.....	205
ตารางที่ 4.16	จำนวนและร้อยละของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ.....	206
ตารางที่ 4.17	จำนวนและร้อยละของการพัฒนาวิธีการทำโครงการพัฒนาผู้เรียนแบบใหม่ๆ.....	206
ตารางที่ 4.18	จำนวนและร้อยละของบทบาทของประธานคณะกรรมการโครงการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	207
ตารางที่ 4.19	จำนวนและร้อยละของการแสดงศักยภาพในการทำงานของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ.....	208
ตารางที่ 4.20	จำนวนและร้อยละของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ.....	208
ตารางที่ 4.21	จำนวนและร้อยละของการสร้างความไว้วางใจในการทำงาน.....	209



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละของการมอบหมายงานในการดำเนินโครงการพัฒนาผู้เรียน ..... 210

ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับงานโครงการพัฒนาผู้เรียนที่ได้รับมอบหมาย ..... 210

ตารางที่ 4.24 จำนวนและร้อยละของลักษณะโครงการพัฒนาผู้เรียนที่ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ..... 211

ตารางที่ 4.25 พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ..... 212

ตารางที่ 4.26 พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามลำดับการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ ..... 212

ตารางที่ 4.27 พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามความถี่การเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อสัปดาห์ ..... 213

ตารางที่ 4.28 พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามช่วงเวลาที่ใช้ใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ ..... 213

ตารางที่ 4.29 พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ใน 1 วัน ..... 214

ตารางที่ 4.30 พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ ..... 214

ตารางที่ 4.31 พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามสถานที่ใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ ..... 215

ตารางที่ 4.32 พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามประสบการณ์การใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ ..... 215

**ตารางที่ 4.33** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามจำนวนเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์..... 216

**ตารางที่ 4.34** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามภาษาที่ใช้ในการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์..... 216

**ตารางที่ 4.35** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามจุดประสงค์ในการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์..... 217

**ตารางที่ 4.36** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามแหล่งความรู้ที่ใช้เพื่อพัฒนาตนเอง..... 218

**ตารางที่ 4.37** ความคิดเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือที่ควรมีในเครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 218

**ตารางที่ 4.38** ปัญหาและอุปสรรคในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 219

**ตารางที่ 4.39** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันของครู (n = 298)..... 220

**ตารางที่ 4.40** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู (n = 298) ..... 222

**ตารางที่ 4.41** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการนำความรู้ไปใช้ของครู (n = 298)..... 223

**ตารางที่ 4.42** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามเพศ (n=298)..... 225

**ตารางที่ 4.43** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา (n=298) ..... 225



ตารางที่ 4.44 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัด คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามระดับชั้นที่สอน (n=298).....	226
ตารางที่ 4.45 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัด คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามอายุ (n=298) .....	227
ตารางที่ 4.46 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัด คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=298) .....	228
ตารางที่ 4.47 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัด คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ (n=298).....	230
ตารางที่ 4.48 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัด คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n=298).....	231
ตารางที่ 4.49 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัด คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามจำนวนโครงการที่เคยทำ (n=298).....	232
ตารางที่ 4.50 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัด คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน (n=298) .....	233
ตารางที่ 4.51 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัด คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน (n=298).....	234
ตารางที่ 4.52 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการเข้าใช้งานของเครือข่ายสังคม ออนไลน์เฉลี่ยต่อสัปดาห์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน .....	236
ตารางที่ 4.53 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณการเข้าใช้งานของเครือข่ายสังคมออนไลน์ เฉลี่ยต่อสัปดาห์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษ าขั้นพื้นฐาน .....	236



**ตารางที่ 4.54** แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาระงานเครือข่ายสังคมออนไลน์ใน 1 ครั้งต่อสัปดาห์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 237

**ตารางที่ 4.55** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณภาระงานเครือข่ายสังคมออนไลน์ใน 1 ครั้งต่อสัปดาห์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 238

**ตารางที่ 4.56** แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของภาระใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อวัตถุประสงค์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 239

**ตารางที่ 4.57** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณภาระใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อวัตถุประสงค์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 240

**ตารางที่ 4.58** แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของแหล่งความรู้ที่ใช้ค้นหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 241

**ตารางที่ 4.59** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณแหล่งความรู้ที่ใช้ค้นหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 242

**ตารางที่ 4.60** แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของประสบการณ์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 243

**ตารางที่ 4.61** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณประสบการณ์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 243

**ตารางที่ 4.62** แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์ทุกเครือข่ายที่มีอยู่ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 244

**ตารางที่ 4.63** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์ ทุกเครือข่ายที่มีอยู่ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 245

**ตารางที่ 4.64** แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเครือข่ายสังคมออนไลน์ควรมีเครื่องมือประเภทใดบ้างที่มีอยู่ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ..... 246

**ตารางที่ 4.65** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณเครือข่ายสังคมออนไลน์ควรมีเครื่องมือประเภทใดบ้างที่มีอยู่ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ..... 246

**ตารางที่ 4.66** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน “คุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ (n = 106)..... 258

**ตารางที่ 4.67** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินตนเองของครูด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ..... 262

**ตารางที่ 4.68** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู..... 264

**ตารางที่ 4.69** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ของครู..... 267

ตารางที่ 4.70 คะแนนใบงานที่ 1 จำแนกตามกลุ่ม ..... 269

ตารางที่ 4.71 คะแนนใบงานที่ 2 จำแนกตามกลุ่ม ..... 269

ตารางที่ 4.72 คะแนนใบงานที่ 3 จำแนกตามกลุ่ม ..... 270

ตารางที่ 4.73 คะแนนรวมใบงานทั้ง 3 ใบงาน ..... 270

ตารางที่ 4.74 แสดงผลการรับรองรูปแบบ ..... 271

ตารางที่ 5.1 แสดงความสัมพันธ์ของแนวคิดและขั้นตอนการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและ  
เสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน..... 306

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	14
ภาพที่ 2.1	การเปลี่ยนแปลงความรู้ (Knowledge conversion) หรือ SECI Model ของ Nonaka และ Takeuchi (1995).....	22
ภาพที่ 2.2	ภาพช่องว่างความรู้ของ Srinivas.....	23
ภาพที่ 2.3	รูปแบบการจัดการความรู้ “โมเดลปลาหู” (ประพนธ์ ผาสุขยี่ด, 2549).....	27
ภาพที่ 2.4	รูปแบบการจัดการความรู้ของ Probst และคณะ (2000).....	31
ภาพที่ 2.5	Model 3 มิติ (Collison & Parcell, 2004).....	34
ภาพที่ 2.6	แสดงกระบวนการของ KSPEs Model ของ จุฑามาศ คุประตกุล (2552).....	85
ภาพที่ 2.7	ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มา: Wong (2010).....	91
ภาพที่ 2.8	รูปแบบของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มา: Wong (2011).....	101
ภาพที่ 6.1	รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	329



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

กระแสโลกาภิวัตน์ปัจจุบันมีอิทธิพลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชื่อมโยงโลกไว้ด้วยกัน การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้า เพราะโลกในปัจจุบันเป็นโลกของการแสวงหาความรู้และใช้ความรู้อย่างเข้มข้น เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงนี้ จึงได้นำเสนอนโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงฯ ปีงบประมาณ 2562 โดยน้อมนำพระราชกระแสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 ด้านการศึกษาที่จะต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้เด็ก เยาวชน และผู้เรียน มีทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องสถาบันหลักของชาติ สร้างพื้นฐานของชีวิต (อุปนิสัย) ที่เข้มแข็ง และสร้างความรู้ ทักษะเพื่อให้มีอาชีพ มีงานทำ พร้อมทั้งได้นำเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้กำหนดคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า เป็นผู้มีความสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง เป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี ให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อตอบสนองผู้เรียน เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และมีทักษะการใช้เทคโนโลยี รวมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม

ดังนั้นเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การจัดโครงการพัฒนาผู้เรียนต่างๆ จึงเป็นกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริม เติมเต็มคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและกิจกรรมที่นอกเหนือจาก



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

การเรียนการสอนปกติ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้ความสามารถไปใช้จริง เป็นการถ่ายโยง การเรียนรู้สู่การปฏิบัติ ส่งเสริมการเรียนรู้และชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนในโรงเรียนให้ดำเนินไปได้ ด้วยดีมีความปกติสุข พัฒนาบุคลิกภาพ มีวินัยในตนเอง ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม พัฒนา ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดเฉพาะของนักเรียนแต่ละคนให้ก้าวหน้าเป็นประโยชน์แก่ ตนเองและสังคมให้ได้มากที่สุด ฝึกความคิดและการตัดสินใจของนักเรียนนักศึกษา เพิ่มพูนความรู้ ด้านอาชีพในอนาคต และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนในหลักสูตร ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข เรียนรู้จากการคิดปฏิบัติจริง มีจินตนาการ คิดวิเคราะห์แก้ปัญหาได้ เรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นเรียนรู้แบบองค์รวม เรียนรู้ด้วยตนเองตามศักยภาพ ของตนเอง มีทัศนคติที่ดี กล้าแสดงออก มีทักษะกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ (คณะกรรมการ วิชาการคิดสร้างสรรค์เพื่อการจัดการคุณค่า, 2561) ดังนั้นผู้บริหารและครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ต้อง ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถและความพร้อมในทุกด้าน โดยอาศัยความร่วมมือจาก หลายฝ่าย เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันและมุ่งไปยังเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของนักเรียน

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ใน ด้านต่างๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับ สถานการณ์ รวมทั้งต้อง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยน ทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน...” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2547) การเรียนรู้ถือได้ว่าเป็นกระบวนการทางปัญญา ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตลอดชีวิตของมนุษย์ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้เรียนในสถานศึกษาแล้วก็ตาม ในสถาน ประกอบการก็สามารถเกิดกระบวนการการเรียนรู้ได้ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ในที่ทำงานนี้เองถือว่าเป็น การเรียนรู้ที่มีคุณค่าที่สุด เพราะถือได้ว่าเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงที่หาไม่ได้ในห้องเรียน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าองค์กรที่สำคัญๆ จะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้โดยเฉพาะการเรียนรู้ร่วมกัน เพราะถือว่าเป็น เครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรก้าวหน้าไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนถือได้ว่าเป็นองค์กรที่เต็มไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้แก่ ครู อาจารย์ ที่หมั่นแสวงหาความรู้



ใหม่ ๆ เพื่อที่จะนำความรู้ไปใช้จัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนต่างๆ เริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Hoy and Miskel (2001) ที่ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning) ดังนั้น องค์กรประเภทต่างๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใดๆ ขณะที่โรงเรียนได้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษใหม่นั้น โรงเรียนจะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ด้วยแนวคิดดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา เริ่มคิดวางแผน พัฒนาครูในโรงเรียน ด้วยวิธีต่างๆ เพื่อที่จะให้โรงเรียนของตนเองเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ทว่าการพัฒนาบุคลากรขององค์กรทุกประเภทและทุกระดับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้วยการฝึกอบรมเป็นระยะๆ แต่เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอีกต่อไป จากแนวคิดแบบเดิมที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรตามนโยบายขององค์กรและเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยการฝึกอบรมเป็นครั้งคราวกำลังถูกแนวคิดใหม่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้ามาแทนที่ (อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2542) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นพื้นฐานอันสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ M. J. Marquardt (1996) ได้ให้ ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่บุคคลในหน่วยงานมีการเรียนรู้ในด้านต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ มีการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง มีการจัดการและใช้ความรู้ เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน เพิ่มอำนาจการเรียนรู้และการทำงานให้บุคคล โดยการเรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน และขยายการเรียนรู้เพื่อการปรับตัวที่ดีขึ้นและมีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อให้ประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง Marquardt (2002 อ้างถึงใน บดินทร์ วิจารณ์, 2547) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าประกอบด้วยระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์เชื่อมต่อและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย ระบบย่อย 5 ระบบคือ 1) ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (Learning Subsystem) 2) ระบบย่อยด้านองค์กร (Organization Subsystem) 3) ระบบย่อยด้านบุคคล (People Subsystem) 4) ระบบย่อย



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



ด้านความรู้ (Knowledge Subsystem) และ 5) ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี (Technology Subsystem)

องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในความคิดของ Marquardt คือ พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ประกอบด้วย ระดับการเรียนรู้ ประเภทการเรียนรู้ และ ทักษะการเรียนรู้ โดยคุณลักษณะดังกล่าวจะส่งผลให้สามารถจัดการกับการเรียนรู้และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่องค์กรจะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ จะต้องเริ่ม พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้รอบด้าน เพราะการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ นอกจากระดับการเรียนรู้ ของบุคคลจะสะท้อนถึงความเป็นพลวัตการเรียนรู้แล้ว ยังต้องมีประเภทและทักษะของการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบของพลวัตการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน โดยประเภทของการเรียนรู้นั้นเป็นวิธีการเรียนรู้ของ บุคคลที่อาจใช้วิธีการเรียนรู้มากกว่าหนึ่งวิธีในการเรียนรู้ครั้งหนึ่งๆ ซึ่งประเภทของการเรียนรู้มี 4 ประเภท คือ 1) การเรียนรู้จากการปรับตัว 2) การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ 3) การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ และ 4) การเรียนรู้เชิงปฏิบัติในขณะที่ทักษะการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้คนในองค์กรมีการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งส่งผลให้สามารถจัดการกับการเรียนรู้และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการที่องค์กรจะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องเริ่มพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้รอบด้าน เพราะการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ หากสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนแล้วจะเป็นพื้นฐานสำคัญ ของการพัฒนาองค์ประกอบด้านอื่นอีกสี่ด้าน หากว่าการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนเกิดขึ้นทั่วถึงใน ระดับบุคคล ทีมงานและองค์กรแล้วจะส่งผลให้สามารถจัดการกับความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรนั้นๆ ก้าวไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ดังนั้นการเรียนรู้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่จะทำให้เกิดพลวัตการเรียนรู้ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเริ่มที่ตัวบุคคลที่เป็นจุดเริ่มต้นของการนำไปสู่การเรียนรู้เป็นทีม และการเรียนรู้ในระดับองค์กรตามลำดับ การเรียนรู้ของบุคคลเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ล้วนส่งผลต่อการเรียนรู้รายบุคคลทั้งสิ้น โดย Knowles (อ้างถึงใน เขียรศรี วิวิธสิริ, 2534) ได้กล่าวถึงลักษณะเด่นของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการเรียนรู้ว่า อายุยิ่งมากขึ้นก็ยิ่งสะสมประสบการณ์กว้างขวางมากขึ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากงานวิจัยของ อูมาพร พุ่มน (2542) พบว่าประสบการณ์คือสิ่งที่ทำให้บุคคลมีโอกาส



3184320486

CD :Thesais 5684234327 dissertation / revc: 18072562 08:39:31 / seq: 8

เรียนรู้ ทำความเข้าใจมองเห็นปัญหาชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

การพัฒนาครูวิธีหนึ่งคือ การพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ซึ่งกระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่ให้ครูได้พัฒนาการเรียนรู้ในด้านต่างๆ ให้ครูได้พัฒนาความรู้ของตนเองเพื่อนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ กระบวนการที่เอื้อให้เกิดการรวมใจรวมตัว ร่วมแรง ร่วมแรง ของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาของชุมชน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา นิรังสรรค์ (2550) ที่พบว่า การส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการจัดระบบและการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งตรวจสอบ ติดตาม กำกับดูแลให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ ทำให้สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็น ช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองของการเรียนรู้อยู่เสมอ และส่งเสริมให้สมาชิกในทีมศึกษาหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ พร้อมปรับแนวคิด ให้สอดคล้องกับองค์กร จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นการพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเป็นการช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดเชิงวิธีการหรือกระบวนการ ที่มีการดำเนินการปฏิบัติร่วมกันในชุมชน ซึ่งสะท้อนเป็นคุณลักษณะหรือเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชนตามธรรมชาติ ความเป็นจริงของชุมชนนั้นๆ ที่มีบริบทแตกต่างกันไป เป็นกระบวนการที่เอื้อให้เกิดการรวมใจ รวมตัวรวมแรง และรวมปัญญา ร่วมกันของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาในชุมชน เพื่อการทำงานแบบมุ่งรวมพลังเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของครู สู่คุณภาพผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังที่ Sergiovanni (1994) ได้กล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสถานที่สำหรับปฏิสัมพันธ์ ลดความโดดเดี่ยว ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียน ซึ่ง S. M. Hord (1997) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็นประธาน ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2547) การมีคุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยความต้องการและความสนใจของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจากการเรียนรู้ของครู โดยเรียนรู้ที่จะมองเห็น การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีพื้นฐานมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถ ขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) แต่ชุมชนจะใช้อิทธิพลที่เกิดจาก การมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็น กัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทยาลัยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality Culture) และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน บรรยากาศที่ตามมาคือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึง ความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูได้เกิดการทำงานร่วมกับครูท่านอื่นๆ ซึ่งการทำงานร่วมกันให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น สมาชิกทุกคนจะต้องมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนไปในทางเดียวกัน ทุกคนได้ประโยชน์จากการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค จึงจะทำให้เกิดการรวมพลังเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน

ดังนั้นการรวมพลังจึงเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การทำงานให้มีการร่วมมือกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Huxham, 1996) เกิด ประโยชน์ร่วมกันทุกฝ่ายและทุกระดับ ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยอาศัย ความรับผิดชอบของแต่ละคนในการทำให้งานที่วางแผนร่วมกันประสบความสำเร็จ ด้วยการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การรวมพลังเกิดอย่างเป็นพลวัตและมีพลัง ซึ่งการรวมพลังเป็นวิธีการหรือกระบวนการในการทำงานด้วยกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน โดยวิธีการ แลกเปลี่ยนแบ่งปัน ร่วมกันวิจัยเพื่อพัฒนา บูรณาการ ใช้อุทธศาสตร์ร่วม เรียนด้วยร่วมกัน ปรับตัว เข้าหากัน และร่วมมือกันอย่างสมดุลและชำนาญ ตามขีดความสามารถและโอกาสที่อำนวยให้ เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่าการกระทำเพียงลำพังด้วยมิติต่างๆ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรและความรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปันนำไปสู่การพัฒนา (Sharing) การบูรณาการร่วมกันโดยการสร้างเป้าหมายร่วม (Integrating) และการร่วมมือกันทำงานโดยไม่ขัดแย้งกัน (Coordinating) นอกจากนี้ Covey (2013)



3194320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

กล่าวว่า การดำเนินงานจะประสบความสำเร็จไม่ได้หากขาดการรวมพลัง ซึ่งเป็นอุปนิสัยสำคัญที่คนในทุกองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ประสานและผนึกกำลังโดยผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีมให้บังเกิดเป็นศักยภาพใหม่ที่มีพลังสามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้กำลังใจยกย่องชมเชย ร่วมมือร่วมใจสร้างความรักสามัคคี ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยอมรับความรู้ความสามารถของผู้อื่น มีส่วนร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบ ทำให้ได้ผลงานที่เป็นความภูมิใจของทุกคน การรวมพลังนี้จะต้องมีการเชื่อมโยงเครือข่ายผู้เกี่ยวข้องต่างๆ ให้ร่วมมือร่วมใจกันเพื่อทำให้เกิดเป็นผลงานที่ทุกคนมีส่วนร่วม การร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายจะเป็นแรงผลักดันที่ให้ผลลัพธ์ที่ดี

การรวมพลัง เป็นแนวคิดที่ให้สมาชิกได้ร่วมกันคิด ร่วมกันทำงานภายใต้เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ร่วมกันมีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีความไว้วางใจในความสามารถของกันและกัน โดยให้สมาชิกได้ทำงานอย่างเป็นอิสระเมื่อแต่ละคนได้รับมอบหมายหน้าที่ไปแล้ว ซึ่งการเสริมสร้างอำนาจ คือการที่สมาชิกทุกคนได้มีอิสระในการทำงาน ทุกคนแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขั้นตอนต่างๆ จะทำให้สมาชิกเห็นคุณค่าของตนเอง เห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

การเสริมสร้างอำนาจ (Empowerment) เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้น หนุนเสริมให้บุคคลเกิดพลังใจในตนเอง การเสริมสร้างอำนาจเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคล กลุ่ม ชุมชนให้มีพลังที่แข็งแกร่งในการดำเนินชีวิตของตนให้เหมาะสมตามสังคมที่ตนเองอยู่ ให้สามารถค้นหาศักยภาพ เกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งความคิดและการกระทำได้อย่างมีคุณภาพ (Clutterburk & Kernagham, 1994; Zimmerman, 1990; กิตติวิภา สุวรรณรัตน์, 2545; อภิญญา เวชยชัย, 2555) ส่งเสริมให้บุคคลมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการเลือกสิ่งต่างๆ ที่เหมาะสมกับตนเองได้ โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เพื่อการเปลี่ยนแปลงของบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และมีพลังมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการรวมพลังและเกิดประโยชน์ร่วมกันได้เป็นอย่างดี เมื่อทุกคนได้รับการเสริมสร้างอำนาจให้สามารถแสดงความรู้ความสามารถของตนเองตามงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่และเท่าเทียมกัน จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกด้วยกัน



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สามารถดำเนินไปได้ เพราะทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระบนพื้นฐานของการเป็น  
กัลยาณมิตร ไม่มีอคติ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีที่เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร  
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้คนในสังคม  
สามารถติดต่อสื่อสาร พูดคุย สร้างสานสัมพันธ์ เชื่อมโยงผู้คนที่อยู่ห่างไกลกันให้พบปะ เห็นหน้าค่าตา  
กันได้ รวมไปถึงเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ช่วยทำให้การทำงาน การเรียนการสอน  
มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นแหล่งความรู้ที่ทุกคนสามารถศึกษาค้นคว้าและเป็นแหล่งแลกเปลี่ยน  
เรียนรู้ที่เข้าถึงได้ง่าย และในปัจจุบันอินเทอร์เน็ตได้รับการพัฒนาให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น สามารถ  
สืบค้นข้อมูลต่างๆ ได้สะดวกยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันสามารถแบ่งปันข้อมูลต่างๆ ทั้งภาพและเสียงได้  
รวดเร็วยิ่งขึ้น จึงทำให้มีผู้ใช้บริการติดต่อสื่อสารบนเครือข่ายมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ แต่จำเป็นต้องสร้าง  
บรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยขจัดอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเข้าถึง  
ข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้ระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพและเข้าถึงได้ง่าย ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน  
ร่วมแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (วิจารณ์ พานิช, 2549b) ส่งเสริมให้บุคคลเกิด  
การเรียนรู้อย่างเป็นพลวัต เกิดความยั่งยืนและต่อเนื่องในการขยายองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อ  
การปฏิบัติงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรมนุษย์  
มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ  
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561) ได้ประกาศยุทธศาสตร์ชาติ  
20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่ง  
ราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย  
มีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ  
พอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคนยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ  
ทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี  
เก่งและมีคุณภาพ เป็นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21  
เน้นให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีภาวะผู้นำ  
มีทักษะการสื่อสารสารสนเทศ รู้เท่าทันสื่อ มีทักษะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและ  
การสื่อสาร ซึ่งทักษะเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้เรียน เตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคคลให้สามารถเผชิญ



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

กับความท้าทายของสังคมยุคใหม่ ดังนั้นการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จำเป็นต้องพัฒนาครู ด้านการสืบค้นข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลบนอินเทอร์เน็ตเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสามารถพัฒนา สมรรถนะของตนเองได้ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์

เพื่อให้การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูให้มีคุณลักษณะตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีได้นั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาครูที่เป็นระบบ วิธีการหนึ่งที่น่ามาใช้คือ การออกแบบรูปแบบการพัฒนาครู ซึ่งรูปแบบคือตัวแบบหรือแนวทางที่สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบและขั้นตอนที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บนเครือข่าย การรวมพลัง การเสริมสร้างอำนาจ พลวัตการเรียนรู้ และการออกแบบรูปแบบ เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของครู ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วย การรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในยกระดับการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีสมรรถนะที่ดีในการปฏิบัติงานทั้งด้านการสอนและการจัด กิจกรรม อันจะมีส่วนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและเป็นทรัพยากรบุคคลที่มี คุณค่าต่อสังคมต่อไป



3194320486

CD :Thesirs 5684234327 dissertation / revv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

### วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการรวมพลัง และระดับการเสริมสร้างอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านช่วงเวลาที่เข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ ระยะเวลาที่เข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ วัตถุประสงค์ที่เข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ แหล่งค้นคว้าข้อมูล และจำนวนเพื่อนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ส่งผลต่อพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

## คำถามการวิจัย

1. ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรวมพลัง และการเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ระดับใด
2. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างไร
3. รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบและขั้นตอนอะไรบ้าง
4. ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถดำเนินการพัฒนาโครงการพัฒนานักเรียนด้วยการใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ไปออกแบบโครงการพัฒนานักเรียนได้หรือไม่

## ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย
  - 1.1 ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการทั่วประเทศ จำนวน 355,206 คน จากสถิติการศึกษาชาติ ปีการศึกษา 2560 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)
  - 1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการออกแบบระบบ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - 1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการออกแบบระบบ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย
  - 2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรวมพลัง และการเสริมสร้างอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8



2.1.1 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 298 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรับรองรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

2.2.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จำนวน 2 ท่าน ด้านการ ออกแบบระบบ 1 ท่าน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 2 ท่าน

2.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองรูปแบบ ได้แก่ครูจำนวน 106 คน ที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยคัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อมและสนใจเข้าร่วมโครงการ

2.4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรับรองรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและ เสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ได้แก่

2.4.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จำนวน 2 ท่าน ด้านการ ออกแบบระบบ 1 ท่าน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 2 ท่าน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ คุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.2.1 พฤติกรรมด้านการเรียนรู้ร่วมกัน

3.2.2 พฤติกรรมด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.2.3 พฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด หลักการต่างๆ เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรวมพลัง การเสริมสร้างอำนาจ เทคโนโลยีที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และพฤติกรรมการเรียนรู้ ดังนี้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

กรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing)** หมายถึง การแบ่งปันวิสัยทัศน์ คุณค่า ความรู้ การสื่อสารและสารสนเทศ ด้วยการเปิดเผยอย่างจริงใจและเชื่อถือได้ผ่านกระบวนการสื่อสาร ที่มีวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และมีผู้นำในการกระตุ้นและสนับสนุนให้ สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) คน 2) องค์กร 3) การสื่อสาร 4) บรรยากาศ และ 5) เทคโนโลยี ขั้นตอนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ระบุสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ 2) ระบุผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ 3) กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) เลือกวิธีการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) เปิดโอกาสให้มีการนำความรู้ไปใช้ และ 6) ประเมินผลหลังนำความรู้ไปใช้

**การรวมพลัง (Synergy)** หมายถึง วิธีการทำงานด้วยกันเพื่อเป้าหมายอันเดียวกัน โดยการแลกเปลี่ยน การแบ่งปันความรู้ ความชำนาญ ทรัพยากร การร่วมมือกันและการบูรณาการ ตามโอกาสและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์ประกอบของการรวมพลัง ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและขององค์กร 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การสื่อสารที่ดี 4) ความรับผิดชอบต่อกันที่ 5) การทำงานร่วมกันเป็นทีม ขั้นตอนของการรวมพลัง ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน 2) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ 3) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเอง 4) ร่วมกันสร้างแนวความคิดใหม่ๆ 5) ค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด

**การเสริมสร้างอำนาจ (Empowerment)** หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้บุคคล มีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น มีความรู้สึกถึงพลังในด้านดีของตนเอง มีแรงจูงใจในตนเอง มีความต้องการและพร้อมที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง กลุ่มและสังคม องค์ประกอบของการเสริมสร้างประกอบด้วย 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) ความมีอิสระในการทำงาน 3) การได้แสดงความสามารถในการทำงาน 4) ทักษะ ความรู้ที่จำเป็น 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขั้นตอนของการเสริมสร้างอำนาจประกอบด้วย 1) พัฒนาความรู้ ความสามารถ 2) ให้อิสระในการทำงาน 3) ส่งเสริมให้แสดงความรู้ ความสามารถ 4) มอบหมายงานให้รับผิดชอบ และ 5) สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ในองค์กร



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

**ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)** หมายถึง การรวมตัว รวบรวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ มีคุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีมเรียนรู้ องค์ประกอบของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำ 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ขั้นตอน ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) รวมกลุ่มสมาชิก 2) ตั้งเป้าหมาย 3) วางแผนกิจกรรม 4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) ประเมินผลกิจกรรม

**พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)** หมายถึง คุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ครูเกิด การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ได้ทำงานร่วมกับครูท่านอื่นๆ เกิดการแบ่งปันความรู้กันและกันอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน มีความรู้รอบด้าน ต่อยอดองค์ความรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง โดยพัฒนาจากพฤติกรรม 3 ด้านคือ พฤติกรรมการเรียนรู้ พฤติกรรมการสื่อสาร และพฤติกรรมการ นำความรู้ไปใช้

**รูปแบบ (Model)** หมายถึง องค์ประกอบและขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้บนเครือข่าย ด้วยการรวมพลังและการเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางสำหรับครูและผู้บริหารในการนำรูปแบบฯ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในโครงการ พัฒนาผู้เรียนด้วยองค์ประกอบและขั้นตอนที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านพัฒนา ผู้เรียนแบบ การรวมพลัง และการเสริมสร้างอำนาจ
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู มีวิธีการพัฒนาสมรรถนะ ด้านพลวัตการเรียนรู้ของครูอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณค่าต่อครูและผู้เรียนอย่างยั่งยืน



3184320486

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ โดยผู้วิจัยนำเสนอเนื้อหาสาระเป็น ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
- ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการรวมพลัง
- ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างอำนาจ
- ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้
- ตอนที่ 8 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ



3194320486

## ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

### 1.1 ความหมายของการจัดการความรู้

ความรู้เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการแข่งขันและเสริมสร้างความเข้มแข็งจึงเป็นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศ แต่ในระบบเศรษฐกิจจะให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนความรู้เป็นนวัตกรรมโดยอาศัยเทคโนโลยีระดับสูง การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจฐานความรู้จะทำให้สัดส่วนความรู้ที่อยู่ภายในกับภายนอกตัวบุคคลเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากมีความจำเป็นและความต้องการในการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ให้มีสภาพกลายเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดเจน (Explicit Knowledge) ด้วยแนวคิดดังกล่าวทำให้สังคมไทยไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน แม้กระทั่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนต่างให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ความหมายของการจัดการความรู้เกิดขึ้นกับทุกองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้หลากหลาย ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2549a) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการรวบรวมความรู้ การจัดระบบ การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีด้านข้อมูลเช่นระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์มาเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้และเมื่อจัดเก็บความรู้อย่างมีระบบแล้วจะต้องดำเนินการจัดการแบ่งปันความรู้ให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างเท่าเทียมกันและต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถมาช่วยประยุกต์ใช้ความรู้นั้นเพื่อสร้างนวัตกรรมและนำความรู้นั้นไปต่อยอดสร้างประโยชน์ในสังคมต่อไป ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือในการนำสติปัญญาของชาติหรือขององค์กรมาเพิ่มพลัง และยังเป็นการนำเอาความรู้จากทั่วโลกมาใช้ประโยชน์

วรภัทร์ ภูเจริญ (2549) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นเทคนิคหรือหัวใจสำคัญในการนำความรู้ต่างๆ ออกมา แล้วบริหารจัดการ รักษาไว้ โดยนำไปถ่ายทอดซึ่งเปรียบเสมือนการจัดการความรู้เป็นการจัดเก็บห้องสมุดและแหล่งในการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

วีรวิธ มาฆะศิริานนท์ (2542) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการบริหารรูปแบบใหม่ที่เน้นในด้านการพัฒนากระบวนการควบคู่ไปกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยทุกกระบวนการจะต้องสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ ที่เป็นผลมาจากการขยายวงและการประสานความรู้ รวมถึงการฉลาดคิดไปตลอดทั่วทั้งองค์กรอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเท่ากับว่าองค์กรที่มีการบริหาร



จัดการความรู้นี้เป็นระบบ ก็จะเกิดเป็นโอกาสอันสำคัญต่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรที่เชื่อมโยงไป ด้วยการทำงานอย่างฉลาดคิดและสร้างสรรค์ในที่สุด ทำให้องค์กรนั้นสามารถเผชิญกับการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ รูปแบบ และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหมดได้เป็นอย่างดี

Michael J Marquardt and Reynolds (1994) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการบริหารจัดการ ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่จำเป็นสำหรับองค์กรที่ได้มาจากการแสวงหาแล้วนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

Tiwana (2000) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นความสามารถในการสร้างและรักษา คุณค่าที่ยิ่งใหญ่จากความสามารถหลักของธุรกิจ การจัดการความรู้จะช่วยสร้างและส่งผลผลิต หรือ บริการที่เป็นนวัตกรรมใหม่ การจัดการและการส่งเสริมความสัมพันธ์กับลูกค้าที่มีอยู่แล้วและลูกค้า ใหม่ หุ่นส่วนและตัวแทนจำหน่าย หรือเป็นการบริหารและการปรับปรุงการปฏิบัติและกระบวนการ ทำงาน

Nonaka and Takeuchi (1995) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการ สร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยทำการเผยแพร่ความรู้อย่างกว้างขวางตลอดทั้งองค์กร โดยรวมถึง ผลิตภัณฑ์ บริการเทคโนโลยีและระบบใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งบางครั้งก็เป็นการเปลี่ยนแปลงภายใน องค์กร

Garvin (1994 อ้างถึงใน กานต์สุตา มาฆะศิริรานนท์, 2546) กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นการดัดแปลง ปรับปรุงพฤติกรรมในองค์กร โดยการสร้าง (Creation) การได้มา (Acquisition) และการถ่ายโอนความรู้ (Transfer) เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจและเกิดความคิดใหม่ๆ

Barron (2000) ได้ให้นิยามของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้เกิดขึ้นในองค์กร ธุรกิจซึ่งเกี่ยวข้องในทุกด้านขององค์ความรู้ที่อยู่ในองค์กร รวมถึงการสร้างความรู้ การทำความรู้ ให้เป็นระบบ การแบ่งปันความรู้ รวมถึงวิธีการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิด นวัตกรรมใหม่

การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือ เอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้



3184320486

CT :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8



เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

## 1.2 ความสำคัญของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้มีความสำคัญคือเพื่อป้องกันความรู้สูญหายไปจากองค์กร พัฒนาทรัพยากร ทักษะ ปัญญา และยกระดับสินค้าและบริการ เกิดความได้เปรียบและในการแข่งขัน และพัฒนาบุคลากร (อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2556)

1. ป้องกันความสูญหายจากองค์กร การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษา ความเชี่ยวชาญประสบการณ์ ความรู้ของบุคลากรไว้ในองค์กร แม้ตัวเขาเหล่านั้นจะจากไปด้วยการลาออกจากงาน เกษียณอายุการทำงาน หรือเสียชีวิตขณะทำงาน
2. พัฒนาทรัพยากรทักษะ ปัญญา การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรวบรวม และพัฒนา ความรู้ ความชำนาญต่างๆ ให้กลายเป็นนวัตกรรมจนสามารถมีสิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า เอกสิทธิ์ และลิขสิทธิ์ เป็นต้น
3. ยกระดับสินค้าและการบริการ การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรทั้งฝ่ายผลิตและ ฝ่ายให้บริการ นำความรู้มาใช้ในการทำงานได้มากขึ้นจนเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการบริการ จนถึงระดับเพิ่มคุณค่าให้แก่สินค้าและการบริการ
4. เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีข้อมูลความรู้ ที่หลากหลายรอบด้าน ช่วยให้เข้าใจลูกค้า แนวโน้มของตลาดและการแข่งขัน ทำให้เกิดการพัฒนา ที่ดีกว่าคู่แข่ง จนสามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันมากขึ้น
5. พัฒนาบุคลากร การจัดการความรู้เป็นการพัฒนาบุคลากรในทุกๆ ด้าน อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้เป็นกลุ่มและทั่วทั้งองค์กร

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการที่จะช่วยเก็บรักษา ความรู้ ความชำนาญขององค์กรไม่ให้สูญสลาย ช่วยให้องค์กรมีการปรับตัวจนได้เปรียบในการแข่งขัน และพัฒนาบุคลากร

### 1.3 ประเภทของความรู้

Nonaka and Takeuchi (1995) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบันมีอยู่ 2 ประเภทคือ

1. ความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ ประสบการณ์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

2. ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

### 1.4 ระดับของความรู้

James Brian Quinn (อ้างถึงใน จิรัชมา วิเชียรปัญญา, 2549) ได้นำเสนอระดับของความรู้ ออกเป็น 4 ระดับดังนี้

ระดับที่ 1 : Know – what (รู้ว่าคืออะไร) เป็นความรู้ในเชิงรับรู้

ระดับที่ 2 : Know – how (รู้วิธีการ) เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ

ระดับที่ 3 : Know – why (รู้เหตุผล) เป็นความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเชิงเหตุผลที่สลับซับซ้อนอยู่ภายใต้เหตุการณ์และสถานการณ์ต่างๆ ความรู้ระดับนี้สามารถพัฒนาได้บนพื้นฐานขอประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาและการอภิปรายเกี่ยวกับประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น

ระดับที่ 4 : Care – why (ใส่ใจกับเหตุผล) เป็นความรู้ในลักษณะการสร้างสรรค์ที่มาจากตัวเอง บุคคลที่มีความรู้ในระดับนี้จะมีเจตจำนง แรงจูงใจ และปรับตัวเพื่อความสำเร็จ

Nonaka และ Takeuchi (1995 อ้างถึงใน บดินทร์ วิจารณ์, 2547, สมชาย นำประเสริฐชัย, 2550) ได้กำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในรูปแบบของการเปลี่ยนรูปแบบเป็น 4 ส่วนคือ



ภาพที่ 2.1 การเปลี่ยนแปลงความรู้ (Knowledge conversion)  
หรือ SECI Model ของ Nonaka และ Takeuchi (1995)

จากภาพมีการสร้างองค์ความรู้ผ่านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) กับความรู้ไม่ชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) ซึ่งเรียกปฏิสัมพันธ์นี้ว่า การเปลี่ยนแปลงความรู้ (Knowledge conversion) โดยที่กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. Socialization เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้โดยนัย ผ่านการแบ่งปันประสบการณ์อันเนื่องมาจากอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน โดยที่บุคคลสามารถรับความรู้โดยนัยได้จากการสังเกต การเลียนแบบหรือการลงมือปฏิบัติ
2. Externalization เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้โดยนัยไปเป็นความรู้ชัดแจ้ง ขั้นตอนนี้นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการสร้างความรู้ เพราะเป็นขั้นที่ความรู้โดยนัยถูกทำให้ชัดเจนโดยการเปรียบเทียบ การใช้ตัวอย่างหรือตั้งสมมติฐาน
3. Combination เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้โดยนัยไปเป็นความรู้ชัดแจ้งนั่นคือทำให้ความคิดต่างๆ เป็นระบบจนกลายเป็นความรู้ ความรู้ที่นำมารวมกันนี้เกิดจากการแลกเปลี่ยนของบุคคลเป็นหลัก รวมกับความรู้ผ่านสื่อหรือช่องทางความรู้ต่างๆ เช่น การแลกเปลี่ยนเอกสาร การประชุม การสนทนาทางโทรศัพท์ หรือเครือข่ายการติดต่อสื่อสารทางคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ดังนั้นความรู้ใหม่ในกระบวนการนี้จึงต้องมีการจัดหมวดหมู่ของความรู้ให้ชัดเจน

4. Internalization เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่ชัดเจนไปเป็นความรู้โดยนัยจากความรู้ต่างๆ ที่บุคคลได้รับทั้งที่เป็นความรู้โดยนัยและความรู้ที่ปรากฏชัดเจนก็จะรวมกันกลับไปเป็นความรู้โดยนัยที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลนั้นๆ อีกครั้ง

Srinivas ได้กล่าวถึงช่องว่างของความรู้ (Knowledge Gaps) ซึ่งได้นำเสนอดังต่อไปนี้

	มี (Have)	ไม่มี (Don't Have)
รู้ (Know)	ความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit Knowledge) “รู้ว่ามีความรู้”	ช่องว่างของความรู้ (Knowledge Gaps) “รู้ว่าไม่มีความรู้”
ไม่รู้ (Don't know)	ความรู้ที่ไม่เป็นทางการ (Tacit Knowledge) “ไม่รู้ว่ามีความรู้”	ช่องว่างของความไม่รู้ (Unknown Gaps) “ไม่รู้ว่าจะไม่มีความรู้”

ภาพที่ 2.2 ภาพช่องว่างความรู้ของ Srinivas

Srinivas (2008) สรุปรว่าช่องว่างของความรู้ที่แสดงให้เห็นถึง “ตนเองไม่มีความรู้” เป็นหนทางหนึ่งขององค์กรในการพัฒนากระบวนการของการจัดการความรู้เพื่อลดช่องว่างและเติมเต็มความรู้ให้กับบุคคลเหล่านั้น

### 1.5 ความแตกต่างระหว่างข้อมูล สารสนเทศ และความรู้

โกศล ดีศีลธรรม (2546) ได้อธิบายถึงความแตกต่างและความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูล (Data) เป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการทำธุรกรรมโดยแสดงในรูปแบบของแถว (Row) ในตารางฐานข้อมูลรวมถึงข้อมูลบนเว็บเซิร์ฟเวอร์
2. สารสนเทศ (Information) แสดงในรูปแบบของเอกสารและรายงาน โดยข้อมูลจะจัดเข้ากับรูปแบบของไฟล์เวิร์กชีตที่สร้างโดยโปรแกรม Word processing และ

Spreadsheet หรืออาจเป็นรูปแบบของรายงานที่สร้างจากกระบวนการทำธุรกรรมของ ERP หรือ CRM เป็นต้น

3. ความรู้ (Knowledge) แสดงในรูปของดัชนีวัดความสำเร็จ (KPI) หรือ ข้อเสนอแนะในแบบ Visual chart ที่เกิดจากการวิเคราะห์แหล่งสารสนเทศ และความรู้ที่สะสมจากผู้เชี่ยวชาญ

### 1.6 องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

จากการศึกษากระบวนการในการจัดการความรู้ในองค์กรที่ใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กรนั้นพบว่า ในการจัดการความรู้ของแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการผสมผสานองค์ประกอบของแต่ละองค์กร

1. “คน” ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์
2. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น
3. “กระบวนการความรู้” นั้น เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการความรู้ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกากว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ขอบเขต KM ที่ได้มีการพิจารณาแล้วเห็นว่ามีมีความสำคัญเร่งด่วนในขณะนี้ คือ การจัดการองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ และได้กำหนดเป้าหมาย (Desired State) ของ KM ที่จะดำเนินการในปี 2549 คือ มุ่งเน้นให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ



3134320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม คือ อำเภอกิ่งอำเภอ มีข้อมูลผลสำเร็จ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในศูนย์ปฏิบัติการฯ ไม่น้อยกว่าศูนย์ละ 1 เรื่อง และเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล ได้จัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) และกิจกรรมกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กันไป โดยมีความคาดหวังว่าแผนการจัดการความรู้จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญสู่การปฏิบัติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่น ๆ และนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ต่อไป

### 1.7 กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน (ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2548; บดินทร์ วิจารณ์, 2547; วรภัทร์ ภูเจริญ, 2549) คือ

1. การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
5. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น



7. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ในไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้นำเสนอกระบวนการจัดการความรู้มาใช้เพื่อพัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้มีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ข้าราชการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำเกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร มีการสร้างและใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถเรียนรู้จากผู้ใช้บริการ โดยได้มีผู้เสนอแนวทางการจัดการความรู้สำหรับภาครัฐ ดังนี้

โมเดลปลาหู (ประพนธ์ ผาสุขยืด, 2547) ได้นำเสนอแนวคิดในการนำการจัดการความรู้มาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่

1.1 แก้ปัญหา การแก้ปัญหาต้องใช้ทั้งสถานการณ์ปัญหา (information) และวิธีการแก้ปัญหา (knowledge)

1.2 พัฒนางาน (improvement) ในกรณีที่ไม่เกิดปัญหาในองค์กร องค์กรยังมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

1.3 สร้างนวัตกรรม (innovation) คือ สิ่งที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ให้บริการ และผู้ใช้บริการ ไม่จำเป็นต้องเป็นเทคโนโลยีระดับสูง

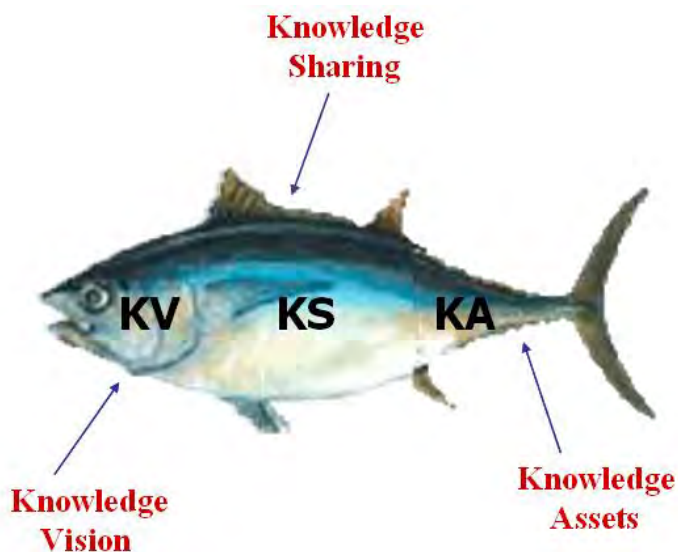
โดยได้นำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้เปรียบเทียบกับปลาหู เป็นรูปแบบที่เปรียบเทียบการจัดการความรู้เป็น 3 ส่วน คือ

1. หัวปลา (Knowledge Vision : KV) หมายถึง ส่วนที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางการจัดการความรู้ โดยจะต้องเป็นส่วนของผู้ดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ทั้งหมด

2. ตัวปลา (Knowledge Sharing : KS) หมายถึง ส่วนของการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งจะต้องกระตุ้นให้ผู้ดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยเฉพาะความรู้ซ่อนเร้นที่มีอยู่ และอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้แบบเป็นทีมเพื่อให้เกิดการหมุนเวียนความรู้และเกิดนวัตกรรมในที่สุด



3. ทางปลา (Knowledge Assets : KA) หมายถึง ส่วนของคลังความรู้ที่ได้จากการเก็บสะสม เกร็ดความรู้ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจเก็บส่วนของทางปลานี้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นให้เป็นความรู้เด่นชัดนำไปใช้และยกระดับต่อไป



ภาพที่ 2.3 รูปแบบการจัดการความรู้ “โมเดลปลาทู” (ประพนธ์ ภาสุขยัต, 2549)

Nonaka และ Takeuchi (1995) ได้นำเสนอแนวคิดในกระบวนการจัดการความรู้ว่า ความรู้สามารถนำมาใช้ในการออกแบบ การผลิต การจัดการและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้มีความแตกต่างทางการแข่งขันจากคู่แข่งได้ ความรู้อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) และความรู้ที่ไม่เปิดเผย (Tacit Knowledge)

1) ความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดมาเป็นเอกสาร การแก้ไขปัญหา คู่มือ ฐานข้อมูล หรือลายลักษณ์อักษรอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานได้

2) ความรู้ที่ไม่เปิดเผย (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ถูกรวบรวมไว้ในรูปของทักษะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่สะสมไว้ ซึ่งอาจแสดงให้เห็นจากการกระทำ การสังเกต ไม่สามารถแสดงออกมาเป็นคำอธิบายทั่วไปได้



การจัดการความรู้เพื่อใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ฝังลึกและความรู้ที่ชัดแจ้ง และเอื้อต่อการเกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ องค์กรจะต้องใช้ความรู้ที่มีอยู่และประสบการณ์ของบุคคลเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดความได้เปรียบเหนือคู่แข่งได้ ซึ่งได้นำเสนอกิจกรรมเพื่อนำมาใช้ในการจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่

1. กิจกรรมที่หนึ่ง การสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ ผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ที่เป็นความรู้แห่งชีวิต หรือความรู้หลักขององค์กร สำหรับใช้เป็นเข็มทิศในการจัดการความรู้ขององค์กร การจัดการวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ต้องไม่ใช่เพียงแค่สร้างแต่จะต้องเรียงร้อยร้อยคำให้กินใจและเข้าใจได้ง่าย แล้วสื่อสารให้เป็นที่รับรู้และซาบซึ้งจนเกิดเป็นความเชื่อและค่านิยมร่วมกันทั่วทั้งองค์กร วิสัยทัศน์ดังกล่าวต้องมีความชัดเจนในระดับที่เหมาะสมคือ ชัดเจนในระดับที่มองเห็นทิศทางและขอบเขตร่วมกันได้ แต่ไม่ควรชัดหรือมีรายละเอียดมากเกินไป จนทำให้ปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานร่วมกันตีความ นำไปสู่วิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงานภายใต้ร่มของวิสัยทัศน์ของภาพรวม ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันทุ่มเทที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

2. กิจกรรมที่สอง การสร้างทีมจัดการความรู้ การจัดการความรู้เริ่มที่ตัวบุคคล แต่ในที่สุดแล้วต้องดำเนินการเป็นทีมและเห็นระบบทั่วทั้งองค์กรจึงจะเกิดพลังของการจัดการความรู้อย่างเต็มที่ สมาชิกขององค์กรจะต้องเข้าใจบทบาทของตนเองในด้านการจัดการความรู้ การสร้างทีมจัดการความรู้ขององค์กรประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม คือ

2.1 ผู้ปฏิบัติจัดการความรู้ (Knowledge Practitioner) ทำหน้าที่หลักเกี่ยวกับการเสาะหา การสร้าง การสั่งสม และการใช้ความรู้ ผู้ปฏิบัติจัดการความรู้ประกอบด้วยคน 2 กลุ่ม คือ ผู้ปฏิบัติจัดการความรู้ (Knowledge Practitioner) เป็นผู้ทำงานหลักขององค์กรและสั่งสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานนั้น ความรู้ที่เกิดขึ้นในตัวพนักงานเหล่านี้อยู่ในระดับของทักษะบทบาทหลักของการจัดการความรู้ในองค์กรของคนเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ของตนเองและขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ การจัดการความรู้ของผู้ปฏิบัติจัดการความรู้เน้นที่ขั้นตอนการเอาความรู้ที่เปิดเผยชัดแจ้งมาปฏิบัติ (Internalization) และนำเอาความรู้ฝังลึกของตนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (Socialization) และผู้เชี่ยวชาญความรู้ (Knowledge



Specialist) ทำหน้าที่เกี่ยวกับความรู้ที่เปิดเผยชัดเจน (Explicit Knowledge) และสามารถนำไปเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา จัดหมวดหมู่ และจัดส่งให้แก่ผู้ปฏิบัติได้ง่าย เนื่องจากการวิจัยและพัฒนาเป็นการสร้างความรู้ที่เปิดเผยชัดเจน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาทั้งหมดจึงถืออยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญความรู้ด้วย ผู้เชี่ยวชาญความรู้ทำหน้าที่สร้างความรู้จากความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) และนำความรู้ที่ชัดเจนมาสังเคราะห์ จัดหมวดหมู่หรือสร้างความรู้ที่ยกระดับขึ้น

2.2 วิศวกรความรู้ (Knowledge Engineer) เป็นภารกิจของผู้บริหารระดับกลางหน้าที่หลักคือการตีความและแปลงความรู้ฝังลึกให้เป็นความรู้ที่เปิดเผย จับต้องได้ และนำไปปฏิบัติได้ง่าย วิศวกรความรู้ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยตีความวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ขององค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงยกร่างขึ้น และอยู่ในสภาพที่เป็นความรู้ฝังลึกไม่ชัดเจนให้เป็นความรู้ที่เปิดเผยชัดเจน สอดคล้องกับงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสามารถพูดคุยทำความเข้าใจกับพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดวิสัยทัศน์ความรู้ของตนในระดับบุคคล ในระดับทีมงานหรือในหน่วยงาน วิศวกรความรู้จึงแสดงบทบาทหลักในการนำความรู้ฝังลึกออกมาเป็นความรู้ชัดเจน นอกจากนี้ วิศวกรความรู้ยังมีหน้าที่หลักอีก 3 ประการ ในลักษณะของเกลียวความรู้ (Knowledge Spiral) เกลียวความรู้แรก คือ เกลียวของวงจร SECI (Socialization, Externalization, Combination และ Externalization) เกลียวที่สอง คือ เกลียวความรู้ข้ามระดับชั้นภายในองค์กร เชื่อมระหว่างระดับล่าง ระดับกลาง และระดับบนขององค์กร เกลียวที่สามเป็นเกลียวความรู้ข้ามหน่วยงาน ข้ามภารกิจภายในองค์กร

2.3 ผู้บริหารความรู้ (Knowledge Administrator) ทำหน้าที่กำหนดเป้าหมายขององค์กร หมายถึง เป้าหมายภาพใหญ่ของการจัดการความรู้ขององค์กร กำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์กร สร้างบรรยากาศและกฎเกณฑ์ กติกาขององค์กรให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และคอยจับความรู้ที่ทรงคุณค่าที่พัฒนาขึ้นในกระบวนการเกลียวความรู้และนำมาสื่อสารเพื่อกระตุ้นให้เกิดการตีความต่อเนื่อง เกิดบรรยากาศที่น่าตื่นเต้น ไร่ใจ และภาคภูมิใจ

3. กิจกรรมที่สาม การสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บรรยากาศที่สำคัญที่สุด คือ บรรยากาศที่พนักงานสามารถหาประสบการณ์ตรงสำหรับใช้ในการทำงาน เน้นที่ความรู้จากประสบการณ์ตรงไม่ใช่ความรู้จากตำรา แต่ไม่ปฏิเสธหรือละเลยความรู้จากตำรา ประสบการณ์ตรงมาจากการสัมผัสโดยตรงด้วยตนเอง เช่น การไปดูงาน การพูดคุยแลกเปลี่ยน



3184320486

CT :Thesis 5684234327 dissertation / recv : 18072562 08:39:31 / seq : 8

ประสบการณ์ การทดลองหรือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง ดังนั้น ความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ต้องเน้นเป็นพิเศษ คือ ความรู้ฝังลึก ความรู้ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้าหรือผู้ให้บริการ เป็นความรู้ที่สำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันและการดำรงอยู่ขององค์กร จึงเป็นความรู้จากประสบการณ์ตรงที่สำคัญยิ่ง

4. กิจกรรมที่สี่ การจัดการความรู้ควบคู่ไปกับการพัฒนาสินค้าหรือรูปแบบการทำงาน การจัดการความรู้มักควบคู่หรือมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสินค้าใหม่หรือพัฒนาวิธีการผลิต แต่ในองค์กรที่มีเป้าหมายเชิงสังคมหรือด้านการบริการ การจัดการความรู้ควรควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพงานหรือพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ซึ่งในการจัดการสมัยใหม่ หมายถึง ตอบสนองตรงเป้าหมายของลูกค้า และตรงเป้าหมายขององค์กร (Responsiveness) มีนวัตกรรม (Innovation) มีการพัฒนาและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ (Competency) และมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

5. กิจกรรมที่ห้า การจัดการองค์กรแบบใช้พนักงานระดับกลางเป็นพลังขับเคลื่อนรูปแบบของการจัดการองค์กรที่เหมาะสมต่อการจัดการความรู้ คือ แบบกลาง-ขึ้น-ลง (middle-up-Down) เน้นการใช้พนักงานหรือผู้บริหารระดับกลางเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อน โดยที่พนักงานระดับกลางจะเป็นผู้เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูงเข้ากับความเป็นจริง หรือการปฏิบัติงานของพนักงานระดับล่าง การจัดการองค์กรจะเป็นรูปพีระมิดหัวกลับชั้นหรือบริบทฐานความรู้ (Knowledge-base) ทำหน้าที่สกัด รวบรวม และสังเคราะห์ยกระดับความรู้ที่เกิดขึ้นให้มีความหมาย และอำนวยความสะดวกในการดำเนินการจัดการความรู้ของพนักงานทุกระดับและทุกบริษัท

6. กิจกรรมที่หก การสร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก การสร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอกในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหลักขององค์กรควรมีระบบการรับรู้ ระบบการตรวจสอบข่าวสารและความก้าวหน้าของความรู้ การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับภาคีหรือเครือข่ายที่มุ่งทำประโยชน์หรือทำความดีให้แก่สังคม การเชื่อมโยงและสกัดความรู้จากลูกค้าหรือผู้ให้บริการ โดยเฉพาะความรู้ฝังลึกที่เกิดจากจากบริโภคสินค้าหรือใช้บริการขององค์กร

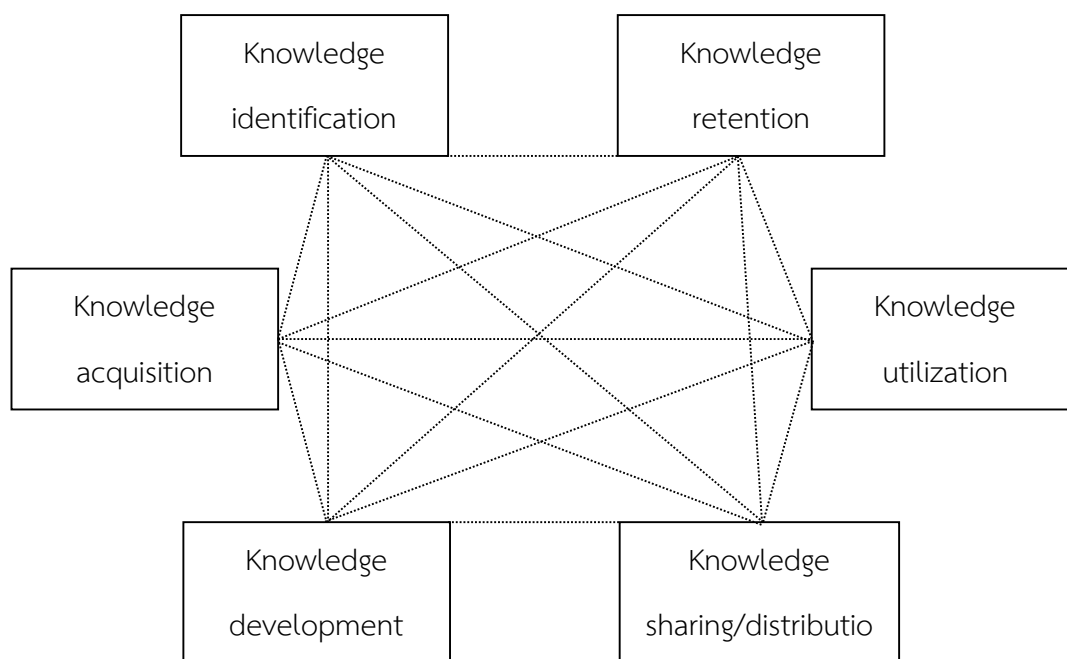
Probst, Raub, and Romhardt (2000) ได้แบ่งกระบวนการจัดการความรู้เป็นขั้นตอน ดังนี้ การกำหนดความรู้ที่ต้องการ (knowledge identification) การจัดหาความรู้ที่ต้องการ (knowledge



3194320486

CD :Thesais 5684234327 dissertation / revc: 18072562 08:39:31 / seq: 8

acquisition) การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ (knowledge development) การถ่ายทอดความรู้ (knowledge transfer) การจัดเก็บความรู้ (knowledge storing) การนำความรู้มาใช้ (knowledge utilization) และกำหนดความสัมพันธ์ในรูปแบบ Mesh ที่แต่ละกระบวนการมีความสัมพันธ์กัน



ภาพที่ 2.4 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Probst และคณะ (2000)

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อขับเคลื่อนพลังภาคี มุ่งให้สังคมไทยมีการหา สร้าง ใช้ และแลกเปลี่ยนความรู้ในทุกส่วนของสังคม เชื่อมโยงปัญญาความรู้ แบบดั้งเดิมและสมัยใหม่เข้าด้วยกัน โดยให้สังคมเป็นผู้กำหนดการขับเคลื่อนภาคี เพื่อสุขภาวะร่วมกันของสังคม เป็นการนำความรู้สู่ความดี ความงาม และการอยู่ร่วมกันอย่างมีสันติสุข ตาม Model 3 มิติ ซึ่งมีกระบวนการในการสร้างการจัดการความรู้ ได้แก่

1. การสร้างความรู้ขึ้นใช้เองจากการทำงาน เพื่อหาช่องทางใหม่ๆ หรือหานวัตกรรมในการทำงาน ทำให้การทำงานหรือการประกอบกิจกรรมได้ผลดีขึ้น หรือก้าวสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ กระบวนการสร้างความรู้ขึ้นใช้เองทำโดยตั้งใจหรือตั้งใจ กับที่ทำโดยไม่ตั้งใจ แต่เกิดผลเป็นการสร้างความรู้และกระบวนการสร้างความรู้นี้จะประกอบด้วยกิจกรรมย่อยมากมาย ทำอย่างต่อเนื่องยาวนาน หาทางระลึกลับย้อนกลับไปและรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ทบทวนสังเคราะห์ขึ้นเป็นแนวทางสำหรับ

จัดกระบวนการของประชาคมต่อไป หรือสำหรับแลกเปลี่ยนให้ประชาคมอื่นได้นำไปเป็นแนวทางและปรับใช้

2. การค้นคว้าหาความรู้จากภายนอก เพื่อให้ทราบถึงวิธีการสำหรับนำมาใช้ประโยชน์ดำเนินการ อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์ใดที่ทำให้มีการค้นคว้าหาความรู้จากภายนอกอย่างเข้มข้นมากกว่าปกติ แหล่งความรู้ที่ใช้มีที่ใดบ้าง แหล่งใดที่จัดได้ว่าเป็นแหล่งที่ดี คืออย่างไร วิธีการค้นคว้าทำอย่างไร บุคคลหรือสมาชิกองค์กร/เครือข่ายที่มีความสามารถพิเศษในการค้นคว้าหาความรู้จากภายนอกมีลักษณะอย่างไร มีการเปรียบเทียบ คัดเลือก หรือผสมผสานระหว่างความรู้ที่ค้นคว้ามาจากภายนอก กับความรู้ที่สร้างขึ้นเองจากการทำงานอย่างไรบ้าง เป็นต้น

3. การตรวจสอบ คัดเลือกความรู้ คัดเอาความรู้ที่ไม่แม่นยำทิ้งไป เอาความรู้ที่ไม่เหมาะสมต่อการใช้งานในบริบทของกลุ่มหรือองค์กรทิ้งไปทำอย่างไร มีความรู้มากน้อยแค่ไหนที่ถูกคัดออกโดยกระบวนการนี้ ผ่านกระบวนการตรวจสอบอย่างไรจึงเชื่อว่าเป็นความรู้ที่ไม่น่าเชื่อถือหรือไม่เหมาะสม คนที่มีลักษณะแบบใดที่มีความสามารถด้านนี้เป็นพิเศษ ถ้าจะพัฒนาขีดความสามารถของกลุ่มหรือองค์กรในด้านการตรวจสอบ คัดเลือกความรู้ ควรมีวิธีดำเนินการอย่างไร เป็นต้น

4. การกำหนดความรู้ที่จำเป็นสำหรับใช้งาน งานมีการกำหนดหรือไม่ ถ้ามีการกำหนดโปรดระบุว่ามีความรู้ด้านใดบ้าง กระบวนการกำหนดทำอย่างไร ใช้เกณฑ์อะไร มีการปรับปรุงข้อกำหนดหรือไม่ ถ้ามีทำบ่อยแค่ไหน บุคคลที่เป็นแกนนำในด้านนี้คือใครบ้าง ทำไมจึงเป็นคนที่ทำภารกิจนี้ได้ดี เป็นต้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง

5. การจัดหมวดหมู่ความรู้และจัดเก็บให้อยู่ในลักษณะให้ค้นหาได้ง่าย และอยู่ในลักษณะที่ใช้งานได้ง่าย มีการทำบ้างหรือไม่ ทำอย่างไร ใครเป็นผู้ทำ มีการปรับปรุงบ่อยแค่ไหน กลไกให้เกิดการปรับปรุงคืออะไร อาจใช้การบันทึกอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จัดทำแผนที่ความรู้ จัดทำสมุดหน้าเหลืองผู้เชี่ยวชาญ

6. กระบวนการถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนความรู้ ภายในองค์กร เครือข่าย ดำเนินการอย่างไร เน้นความรู้แบบไหน (tacit Knowledge, embedded knowledge หรือ explicit Knowledge) มีวิธีการถ่ายทอดความรู้ต่างแบบอย่างแตกต่างกันอย่างไร ใช้ ICT ช่วยอำนวยความสะดวกในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้หรือไม่ มีการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้กับนอกองค์กร เครือข่ายบ้างหรือไม่ เนื้อหาความรู้แบบใดที่มีการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนกับภายนอก เนื้อหาความรู้อะไรบ้างที่มีการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนกันอย่างกว้างขวางภายในองค์กร อะไรบ้างที่ไม่



ค่อยมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนต่างๆ ที่เป็นความรู้ที่สำคัญ เพราะอะไร เป็นต้น อะไรบ้างที่ต้องปกปิดไม่ให้รั่วออกไปภายนอกองค์กร เครือข่าย อาจจำเป็นต้องซื้อความรู้ การขอเช่าความรู้ จัดตั้งแผนก การจัดการความรู้ การจัดตั้งทีมสร้างความรู้

7. การยกระดับความรู้ โดยการตีความ จัดแบบแผน (Pattern) หรือหมวดหมู่ ภายใต้บริบทของงานหรือกิจกรรม ทั้งที่เป็นความรู้ฝังลึก ความรู้แฝง และความรู้ที่เปิดเผย รวมทั้งการยกระดับผ่านวงจรเปลี่ยนความรู้ฝังลึกไปเป็นความรู้ที่เปิดเผยและเปลี่ยนไปเป็นความรู้ฝังลึกในระดับที่สูงขึ้น มีกิจกรรมหรือกระบวนการอะไรบ้างที่เกิดการยกระดับความรู้ดังกล่าว ใครคือแกนนำที่ผลักดันหรือดำเนินการกระบวนการดังกล่าว มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมหรือขัดขวางการยกระดับความรู้ เมื่อมีการยกระดับความรู้แล้ว เกิดผลอะไรบ้างต่อองค์กร เครือข่าย และต่อสมาชิกขององค์กร เครือข่าย เป็นต้น

8. การดำเนินการหรือสร้างเงื่อนไขเพื่อลดทอนการปกปิดหรือเก็บงำความรู้ มีการดำเนินการอย่างไรบ้าง ดำเนินการแล้วได้ผลอย่างไร ใครคือบุคคลหรือแกนนำสำคัญในการดำเนินการดังกล่าว มีข้อเสนอแนะสำหรับให้องค์กร/เครือข่ายอื่นๆ นำไปปรับใช้อย่างไรบ้าง เป็นต้น

9. การใช้ ICT สนับสนุนกระบวนการ มีการดำเนินการอย่างไรบ้างตามประสบการณ์ที่ผ่านมา ICT แบบใดที่ใช้สะดวกหรือไม่สะดวกอย่างไร ICT แบบใดที่ส่งผลอย่างมีพลังสูง ตัวอย่าง cost/benefit และ cost-effectiveness ของ ICT แต่ละแบบเป็นอย่างไร ความคงทนของ ICT แต่ละแบบเป็นอย่างไรบ้าง มีคนหรือกลุ่มคนที่กลัวไม่กล้าใช้หรือไม่ คล่องแคล่วในการใช้ ICT แบบใดบ้าง องค์กร เครือข่ายได้แก้ปัญหาหากกลัวเทคโนโลยีใหม่นี้อย่างไร เป็นต้น

10. กระบวนการสร้างใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์กร เครือข่าย มีกระบวนการดังกล่าวอย่างไรบ้าง อธิบายหลักการและวิธีการให้ชัดเจน กระบวนการดังกล่าวก่อผลดีหรือผลเสีย ต่องานหรือกิจกรรม และต่อสมาชิกขององค์กร เครือข่ายอย่างไรบ้าง มีคำแนะนำต่อองค์กร เครือข่ายอื่นๆ ในเรื่องหลักการหรือวิธีการสร้างใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างไรบ้าง เป็นต้น

11. เปลี่ยนบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร องค์กร เครือข่าย ได้สร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมประเพณีอะไรบ้างที่เชื่อว่าช่วยส่งเสริมการจัดการความรู้ การดำเนินการดังกล่าวทำอย่างไร ใครเป็นบุคคลหรือแกนนำสำคัญ ผลของการดำเนินการแต่ละอย่างเป็นอย่างไรบ้าง มีคำแนะนำต่อองค์กร เครือข่ายอื่น ในหลักการและวิธีปฏิบัติในเรื่องนี้อย่างไร



3184320486

CT :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

12. การใช้ความรู้ มีการประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการต่างๆ อย่างไรบ้าง ผลของการประยุกต์ใช้ความรู้เป็นอย่างไรบ้าง ทั้งที่ผลงานการเรียนรู้ภายในองค์กร เครือข่าย การยกระดับความรู้ และผลต่อคนหรือสมาชิกขององค์กร เครือข่าย โปตระบุพลวัตของการใช้ความรู้ มีประสบการณ์ของการใช้ความรู้แล้วเกิดผลด้านลบบ้างหรือไม่ ถ้ามีเป็นเพราะเหตุใด มีข้อเสนอแนะต่อองค์กร เครือข่ายอื่นๆ ด้านกระบวนการใช้ความรู้อย่างไรบ้าง

13. สร้างชุมชนความรู้ มีการรวมกลุ่มกันเป็นชุมชนแห่งความรู้อย่างไรบ้าง การริเริ่มมาจากไหน มีความต่อเนื่องหรือไม่ อย่างไร ปฏิสัมพันธ์และกิจกรรมภายในชุมชนแห่งความรู้เป็นอย่างไร กิจกรรมชุมชนแห่งความรู้ก่อผลด้านต่างๆ อย่างไรบ้าง มีข้อเสนอแนะต่อองค์กร เครือข่ายอื่นๆ ในเรื่องชุมชนแห่งความรู้อย่างไรบ้าง

14. ตรวจสอบสินทรัพย์ทางปัญญาและทุนปัญญา (intellectual capital) มีการทำบ้างหรือไม่ ทำบ่อยแค่ไหน บอกวิธีทำ สาเหตุที่ทำ ใครบ้างเป็นแกนนำ ผลการตรวจสอบ วัดเป็นอย่างไรบ้าง มีผลวัดเป็นอย่างไร การดำเนินการดังกล่าวเกิดผล อย่างไร

15. เครื่องมือหรือเทคโนโลยี ใช้ในการค้นหา ใช้จัดเก็บ ใช้ในการแลกเปลี่ยน ใช้ติดต่อสื่อสาร



ภาพที่ 2.5 Model 3 มิติ (Collison & Parcell, 2004)

## 1.8 การประเมินการจัดการความรู้

การประเมินระบบการจัดการความรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบการจัดการความรู้ การประเมินระบบการจัดการความรู้จึงเป็นกระบวนการของการประเมินความรู้ การใช้และวัดคุณค่าความรู้ (Wunram, 2000) ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับทุกขั้นตอนในการจัดการความรู้โดยที่เป้าหมายหลักของการประเมินการจัดการความรู้ คือ ประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าทุกขั้นตอนเป็นไปตามกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรก็ควรที่จะสนับสนุนให้ดำเนินการต่อไป แต่ถ้าไม่เป็นไปตามกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรก็ควรที่จะหยุดหรือเปลี่ยนแปลงทิศทางในการดำเนินการ ซึ่งในปัจจุบันการนำการประเมินมาใช้เป็นกลยุทธ์หนึ่งสำหรับการได้มาของความรู้ และช่วยในการอำนวยความสะดวกในกระบวนการถ่ายโอนความรู้ไปยังสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้น การประเมินจึงถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บบทเรียนที่ผ่านมาไว้ อย่างเป็นระบบและเผยแพร่ข้อมูลเหล่านี้ไปใช้กับโครงการ กระบวนการ หรือการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่คล้ายคลึงกัน (Vakola, 2000)

ดังนั้นการประเมินบทเรียนที่ผ่านมาเป็นสิ่งสำคัญต่อกระบวนการเริ่มต้นของการจัดการความรู้ เนื่องจากการประเมินสามารถบอกผลกระทบในการตัดสินใจในระหว่างขั้นตอนของกระบวนการได้ทุกส่วน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพิจารณาในเรื่องของการวางแผนในการจัดการกับกระบวนการกำหนดกิจกรรมในกระบวนการ และการตัดสินใจเลือกวิธีการเก็บข้อมูล เพื่อให้มั่นใจได้ว่า กระบวนการพัฒนาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาสภาพแวดล้อมทางสังคมและการติดตั้งเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรซึ่งเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาองค์กร (Iftikhar, Eriksson, & Dickson, 2003) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินระบบการจัดการความรู้ขององค์กรพบว่ามีอยู่หลากหลายรูปแบบ โดยสรุปได้ ดังนี้

1. Knowledge Management Assessment Tool (KMAT) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินองค์กรในด้านความแข็งแกร่งและโอกาสในการจัดการกับความรู้ขององค์กร จัดทำขึ้นโดย American Productivity and Quality Center & Anderson (1995) ใช้ในการประเมินระบบการจัดการความรู้ 5 ด้าน คือ กระบวนการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการวัด



3134320486

CD :Thesais 5684234327 dissertation / revc: 18072562 08:39:31 / seq: 8



2. Self-Assessment Toolkit เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กร จัดทำขึ้นโดย Bahra (2001) ใช้ในการประเมินภายใต้วัฒนธรรมความรู้ 3 ด้าน คือ ระบบคุณค่า และพฤติกรรม โดยเน้นการวัดในด้านความสัมพันธ์และการนำไปปฏิบัติ

3. Knowledge Management Checklist (Self-Assessment) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินระบบการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษา จัดทำขึ้นโดย Sallis and Jones (2002) ใช้ในการประเมินระบบการจัดการความรู้ 10 ด้าน คือ วิสัยทัศน์และพันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรม องค์กร ทุนทางปัญญา องค์กรเอื้อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำและการจัดการ ทีมและการเรียนรู้ ชุมชน การแบ่งปันความรู้ การสร้างความรู้ และเทคโนโลยี

4. Knowledge Management Philosophy เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินองค์กรที่จัดทำขึ้นโดย Gamble and Blackwell (2001) ใช้ในการประเมินระบบการจัดการความรู้ 10 ด้าน คือ ความตระหนักและพันธะสัญญา กลยุทธ์ วัฒนธรรม ศูนย์รวมจากภายนอก สิ่งส่งเสริม เทคโนโลยีสารสนเทศ การบำรุงรักษาและการป้องกัน การประเมินอย่างต่อเนื่อง องค์กร และการใช้และการประยุกต์ความรู้ โดยเน้นการวัดระบบการจัดการความรู้ในด้านความสำคัญและความมีประสิทธิภาพ

การวัดทรัพย์สินความรู้ (Knowledge Assets) ซึ่งเป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้และยากแก่การวัดได้มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอเครื่องมือในการประเมินระบบการจัดการความรู้เพื่อการวัดทรัพย์สินความรู้ ได้แก่

1. การวัดทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) จัดทำโดย Sveiby (1997) เป็นการวัดทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ คือ ความสามารถของพนักงาน โครงสร้างภายในและโครงสร้างภายนอก โดยใช้ตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การเจริญเติบโต การสร้างใหม่ ประสิทธิภาพ และความมีเสถียรภาพ

2. Skandia Navigator จัดทำโดย Edvinsson and Malone (1997) ซึ่งจำแนกทุนทางปัญญาขององค์กรออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

2.1 ทุนมนุษย์ หมายถึง ความสามารถ สมรรถภาพ ทักษะ และประสบการณ์ของพนักงานและผู้บริหาร



2.2 โครงสร้าง สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานสำหรับทุนมนุษย์ รวมถึงกระบวนการ ขั้นตอน เทคโนโลยี แหล่งข้อมูล

2.3 ทรัพย์สินทางปัญญาที่ถูกต้องขององค์กร ทุนลูกค้า คุณค่าที่ฝังอยู่ในความสัมพันธ์ขององค์กรลูกค้า โดยวัดทุนทางปัญญาในด้านการเงิน ลูกค้า กระบวนการ การเปลี่ยนและการพัฒนา ความสัมพันธ์ลูกค้า และทุนมนุษย์

3. Balanced Scorecard จัดทำโดยKaplan and Norton (2007) เป็นการผสมผสานทั้งการจัดการและการวัดทรัพย์สินความรู้ โดยวัดในมุมมอง 4 ด้าน คือ มุมมองทางการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต (Learning and Growth Perspective) ซึ่งเป็นการสร้างความชัดเจนในวิสัยทัศน์และการปรับกลยุทธ์ขององค์กรให้มีความทันสมัย ทำให้เกิดการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่พนักงานกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร และเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบระยะเวลาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร

การวัดผลลัพธ์และกิจกรรมที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้เป็นการวัดอีกรูปแบบหนึ่ง เช่นเดียวกับที่ Armistead (1999) ได้กล่าวถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการสร้างความรู้ว่าเป็นวิธีการแก้ปัญหาสำหรับปัญหาที่ยังไม่มีใครรู้ทางแก้หรือเกิดเป็นความรู้ใหม่ ดังนั้น การวัดความสำเร็จของการสร้างความรู้หมายถึงการประเมินความน่าเชื่อถือได้ของความรู้ การประเมินประสิทธิภาพในการนำไปใช้ในการแก้ปัญหา ความเป็นที่ยอมรับภายในองค์กร และความพร้อมที่จะเผยแพร่ความรู้ที่จะนำไปสู่โอกาสใหม่ๆ รวมถึงการวัดที่เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การจดสิทธิบัตร เป็นต้น ซึ่ง O'Dell and Grayson (1998) ได้เสนอแนวทางในการวัดผลลัพธ์และกิจกรรมไว้ 2 ด้าน (วรวรรณ วาณิชเจริญชัย, 2548) คือ

1. การวัดผลลัพธ์ (Measuring Outcome) เป็นการวัดไปที่โครงการหรือกระบวนการที่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความสำเร็จของโครงการหรือกระบวนการเป็นตัววัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติการจัดการความรู้ที่ฝังอยู่ในโครงการหรือกระบวนการ ซึ่งผลลัพธ์อาจถูกวัด



ในรูปของการลดค่าใช้จ่ายของกระบวนการ การปรับปรุงประสิทธิภาพ การลดเวลาของการทำงาน การปรับปรุงคุณภาพของการส่งมอบ เป็นต้น

2. การวัดกิจกรรม (Measuring Activities) เป็นการวัดไปที่การปฏิบัติการจัดการความรู้ที่เฉพาะเจาะจงที่ถูกนำไปใช้ในโครงการหรือกระบวนการในการวัดกิจกรรมจะต้องเป็นสิ่งที่มีความเฉพาะเจาะจง เช่น ความถี่ในการเข้าถึงของผู้ใช้งาน การช่วยเหลือ และการใช้แหล่งทรัพยากรความรู้และการปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้ การวัดเหล่านี้บางครั้งอาจเป็นการวัดในเชิงปริมาณ เช่น จำนวนความถี่ แต่อย่างไรก็ตาม การวัดเหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น เพราะไม่สามารถบอกได้ว่าสาเหตุในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการวัดในเชิงคุณภาพด้วยการสอบถามพนักงานเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมที่อยู่เบื้องหลังกิจกรรมต่างๆ

การวัดประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ในบริบทองค์กร (Smits & Moor, 2004) เป็นการวัดรูปแบบความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งมีรูปแบบการวัดหลายรูปแบบ เช่น การวัดกระบวนการสร้างความรู้ (SECI Process) รูปแบบความรู้จะเกี่ยวข้องกับแนวคิดหลักของการจัดการความรู้ คือ กระบวนการสร้างความรู้และผลผลิตของความรู้ โดยที่กระบวนการสร้างความรู้เป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนความรู้ (Socialization) การสกัดความรู้จากบุคคล (Externalization) การจัดระบบความรู้ (Combination) และการดึงความรู้ไปใช้ (Internalization) ส่วนในด้านผลผลิตความรู้ที่ถูกใช้และถูกสร้างขึ้นในกระบวนการนี้ใช้วิธีการทำงานปัญหา โดยวิธีการทำงานปัญหานี้เป็นการวัดแหล่งทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้และการเจริญเติบโตของความรู้ หรือทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นความเชี่ยวชาญของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็นความรู้เชิงปฏิบัติการและความรู้ในลักษณะเห็นพ้องต้องกัน เทียบได้กับความรู้ที่เป็นนัย (Tacit Knowledge) และทุนโครงสร้างซึ่งเป็นทรัพย์สินที่จับต้องได้ในองค์กร โดยจะแบ่งออกเป็นความรู้ที่เป็นแนวคิดและความรู้ที่เป็นระบบ ซึ่งเทียบได้กับความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) นั่นเอง จากการวัดกระบวนการสร้างความรู้ (SECI Process) สามารถกำหนดตัวชี้วัดในการวัดผล ดังนี้ (จิรัชมา วิเชียรปัญญา, 2549)

1. ตัวชี้วัดด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ (Socialization) กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะนำไปสู่ความรู้แบบเห็นพ้อง (Sympathized Knowledge) ซึ่งความรู้ที่เป็นนัยจะถูกแบ่งปันผ่านประสบการณ์ทั่วไป เช่น ทักษะขององค์กร รู้ทักษะและวิธีการ (Know How) และความไว้วางใจ

ระหว่างสมาชิกขององค์กร ความรู้ที่เป็นนัยไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่สามารถวัดได้ด้วยการประเมินกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งตัวชี้วัดที่ใช้คือ การเชื่อมโยงการสื่อสารโดยตรง เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ไม่ได้รับมอบหมาย การควบคุมทางสังคม เช่น จำนวนชั่วโมงของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเป็นทางการ

2. ตัวชี้วัดการสกัดความรู้จากบุคคล (Externalization) ผลของกระบวนการนี้ คือ ความรู้ที่เป็นแนวคิด (Conceptual Knowledge) ซึ่งตัวชี้วัดนี้จะวัดจำนวนของแนวคิดและกระบวนการสกัดความรู้จากบุคคล คือ จำนวนของเอกสารโครงการ เป็นตัวชี้วัดแบบหยาบของความรู้ที่เป็นแนวคิด

3. ตัวชี้วัดการจัดระบบความรู้ (Combination) ผลของกระบวนการนี้ คือ ความรู้อย่างเป็นระบบ (Systemic Knowledge) ซึ่งตัวชี้วัดที่ใช้จะวัดจำนวนของความรู้อย่างเป็นระบบ คือ จำนวนของการจัดกลุ่มในฐานความรู้ เช่น จำนวนข้อมูลในฐานความรู้ การนำฐานความรู้ไปใช้อย่างเป็นระบบ

4. ตัวชี้วัดการดึงความรู้ไปใช้ (Internalization) ผลของกระบวนการนี้ คือ ความรู้เชิงปฏิบัติการ (Operational Knowledge) ซึ่งตัวชี้วัดนี้จะวัดกระบวนการของการดึงความรู้ไปใช้ คือ จำนวนปีของประสบการณ์ ความถี่ของการใช้ฐานข้อมูล

สำราญ มีแจ้ง (2544) PRO Model เป็นรูปแบบการประเมินเหตุและผล เป็นการประเมินทั้งกระบวนการและผลผลิตของโครงการ ได้แก่

1. ประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินระหว่างการทำดำเนินโครงการ เพื่อหาข้อดีและข้อบกพร่องของการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้ และเป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานของโครงการ

2. ประเมินผลผลิต (Output Evaluation) เป็นการประเมิน 3 ลักษณะ ได้แก่

2.1 ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เพื่อต้องการวัดความรู้สึกต่อกิจกรรมของโครงการ ตลอดจนสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการ



2.2 ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ประเมินความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อวัดความรู้และทักษะที่ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับ และเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม รวมถึงพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหลังจากการอบรม (Behavior Evaluation)

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2546) การประเมินกระบวนการเรียนรู้ การปฏิบัติและการทำงาน และการประเมินผลผลิต ได้นำเสนอวิธีการประเมินการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. การประเมินกระบวนการเรียนรู้ (Process of Learning) การประเมินกระบวนการเรียนรู้ที่บุคคลใช้ด้วยตัวเองในการใช้กระบวนการคิดและกระบวนการกลุ่ม ดังนั้น การวัดพัฒนาการของกระบวนการเรียนรู้เป็นระยะจะต้องมีการประมวลผลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของบุคคลในการใช้กระบวนการเรียนรู้ ต้องมีการประเมินการทำงานของกลุ่ม บทบาทของสมาชิก และประเมินกระบวนการทำงานของกลุ่ม คือ การวางแผนและการปฏิบัติตามแผน การวิเคราะห์ การสรุปผลงาน จากนั้นจึงนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2. การประเมินการปฏิบัติหรือการทำงาน (Performance) สามารถใช้ในการประเมินการใช้เหตุผล เช่น กระบวนการแก้ปัญหาหรือทดลองเพื่อหาคำตอบ ประเมินทักษะและสมรรถนะ เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการทำโครงการ ทักษะการนำเสนอ ประเมินเจตคติ ความพอใจ ความสนใจ นิสัยการทำงาน ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

3. การประเมินผลผลิต (Product) สามารถใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้และผลิตผล โดยพิจารณาจากความสำเร็จของผลงาน ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดแนวทางในการให้คะแนนแบบปรนัย โดยใช้มาตรวัดระดับความสำเร็จของงานที่เรียกว่า “รูบรีคส์” (พร้อมพรรณ อุดมสิน, 2546) เป็นเครื่องมือในการให้คะแนน (Scoring Tool) ที่มีการระบุเกณฑ์ประเมินชิ้นงานและคุณภาพของชิ้นงานในแต่ละเกณฑ์ และคุณภาพของชิ้นงาน โดยมีการกำหนดรายละเอียดการให้คะแนนอย่างชัดเจนทุกตัวบ่งชี้ ทำให้ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเป็นปรนัยและมีความตรงสูง

สมศักดิ์ ภูวิภาดาธรรม (2544) ได้นำเสนอวิธีการให้คะแนนแบบรูบรีคส์ สามารถทำได้ 2 รูปแบบ ได้แก่

1. รูบรีคส์แบบภาพรวม (Holistic Rubric) เป็นเครื่องมือในการให้คะแนนที่เขียนบรรยายคุณภาพของงานในแต่ละระดับคะแนนที่ควรได้ โดยพิจารณาภาพรวม โดยจะต้องระบุได้ว่า



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

งานที่ได้คะแนนตามระดับที่กำหนดจะต้องมีลักษณะหรือคุณภาพด้วยคำบรรยายคุณภาพในแต่ละระดับ ซึ่งนิยามกำหนดระดับเป็นตัวเลข เช่น 3, 2, 1, 0 เป็นต้น

2. รูบรีคส์แบบแยกองค์ประกอบหรือแยกมิติ (Analytic Rubric) เป็นเครื่องมือในการให้คะแนนที่มีลักษณะแยกสิ่งที่ต้องการประเมินออกเป็นองค์ประกอบหรือมิติน้อยๆ และแต่ละองค์ประกอบหรือแต่ละมิติจะมีการบรรยายคุณภาพออกเป็นระดับต่างๆ จากสูงสุดไปต่ำสุด ซึ่งการกำหนดระดับคุณภาพขึ้นอยู่กับความเหมาะสม และการให้คะแนนต้องพิจารณาในองค์ประกอบและมิติที่จะประเมินนั้นๆ โดยเทียบกับรายละเอียดที่เขียนบรรยายไว้

ปัจจัยเอื้อที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership and Strategy)
- 2) วัฒนธรรมองค์กร (Culture)
- 3) เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (Technology)
- 4) การวัดผล (Measurement)
- 5) โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)

### 1.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

บุญส่ง หาญพานิช (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติความรู้ องค์ความรู้ทางการอุดมศึกษา การบริหารจัดการอุดมศึกษาไทย ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารจัดการความรู้ สิ่งทำทำของการบริหารจัดการความรู้ และยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความรู้และนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย เน้นด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดีและผู้อำนวยการสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน จำนวน 19 แห่ง

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มีความต้องการในระดับมาก ขณะที่สภาพเป็นจริงในปัจจุบันเกิดขึ้นในระดับค่อนข้างน้อยในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้าง

ความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริการความรู้ การสื่อสารความรู้ การใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมพลังร่วม นอลลิทจ์เวอร์เคอร์ สิ่งทำทำย และยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการความรู้

รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่น่าเสนอ เน้นด้านการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 9 ด้านคือ 1) ด้านวิสัยทัศน์และภารกิจคือ ให้มีการแบ่งปันความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถาบัน 2) ด้านนโยบายและเป้าหมายคือ การพัฒนาวัฒนธรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และวัฒนธรรมการบริการความรู้ พัฒนานอลลิทจ์ เวอร์เคอร์ พัฒนาฐานความรู้อิเล็กทรอนิกส์ของสถาบันและพัฒนาปฏิสัมพันธ์ความรู้ 3) ด้านการ ประเมินความสามารถและวัฒนธรรมของสถาบัน 4) ด้านยุทธศาสตร์การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และบริการความรู้ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความรู้ไว้ 6 กลยุทธ์คือ ยุทธศาสตร์ ผู้บริหาร ยุทธศาสตร์นอลลิทจ์เวอร์เคอร์ ยุทธศาสตร์ปฏิสัมพันธ์ความรู้ ยุทธศาสตร์การสื่อสารความรู้ และเทคโนโลยี ยุทธศาสตร์การไว้วางใจ และยุทธศาสตร์พลังร่วม 5) ด้านสำนักบริหารจัดการความรู้ คือการวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ 6) ด้านกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7) ด้านกระบวนการบริการความรู้ คือการเตรียมพร้อม การกำหนดวิธีแบ่งปันแลกเปลี่ยนและการ บริการการประเมินแก้ไข 8) ด้านผลการดำเนินการคือทำให้วัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ และการ บริการความรู้ ชุมชนนอลลิทจ์เวอร์เคอร์ ฐานความรู้อิเล็กทรอนิกส์ พัฒนาปฏิสัมพันธ์ นวัตกรรม การ เรียนรู้ ผลลัพธ์และการบริการ และ 9) ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน

กานต์สุตา มาฆะศิริรานนท์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอระบบการจัดการความรู้ สำหรับองค์กรภาคเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการขององค์กร เอกชนเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรเอกชน ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการ กำหนดสิ่งที่ต้องรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บและสืบค้นความรู้ การถ่ายโอน ความรู้และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเอกชน และนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับ องค์กรภาคเอกชน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างคือ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล นักพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการวิจัยพบว่า ระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบคือ ผู้นำ/ ผู้บริหารองค์กร วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ พันธกิจการจัดการความรู้

นโยบายการจัดการความรู้ เป้าหมายการจัดการความรู้ เทคโนโลยี บุคลากรที่ใช้ความรู้และ ทีมผู้ชำนาญการ

ระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 การกำหนดสิ่งที่ต้องรู้ มี 5 ขั้นตอนย่อย : กำหนดนโยบายในสิ่งที่องค์กรต้อง เรียนรู้, ประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์, หาความต้องการในเรื่องที่จะเรียนรู้ของพนักงาน, ทีมผู้ชำนาญการและนักวิเคราะห์ความรู้พิจารณาความเหมาะสม, ประกาศและประชาสัมพันธ์ความรู้ ที่ต้องเรียนรู้

ขั้นที่ 2 การแสวงหาความรู้ มี 7 ขั้นตอนย่อย : กำหนดนโยบายในการแสวงหาความรู้ , ประกาศนโยบาย, กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้, เตรียมทีมผู้ชำนาญการและบุคลากร, เตรียม เทคโนโลยีสารสนเทศ/สื่อสตัททัศน์, ประเมินความพร้อมและแสวงหาความรู้จากช่องทางต่างๆเพื่อ เป็นการสร้างความรู้

ขั้นที่ 3 การสร้างความรู้มี 7 ขั้นตอนย่อย : กำหนดนโยบายในการสร้างความรู้และ นวัตกรรมใหม่ , ประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์,จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ผลงานใหม่, รวบรวม ความรู้จากแหล่งต่างๆ ทั้งทั้งองค์กร, วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่, ทดลองใช้ ความรู้ที่องค์กรสร้างขึ้น และประกาศองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมใหม่

ขั้นที่ 4 การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ในองค์กร มี 9 ขั้นตอนย่อย : กำหนดนโยบาย ในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ในองค์กร, ประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์, กำหนดองค์ความรู้ที่จะ นำมาจัดเก็บ, ทีมผู้ชำนาญการและนักวิเคราะห์ความรู้ประเมินความรู้เดิมที่องค์กรมีอยู่, บูรณาการ ความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่, ทีมผู้ชำนาญการและนักวิเคราะห์ที่ถนัดถจริง ตรวจสอบ คัดเลือกความรู้, เตรียมบุคลากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ, จัดเก็บความรู้ ปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้ให้ใหม่อยู่ เสมอ

ขั้นที่ 5 การถ่ายโอนและการนำความรู้ไปใช้ มี 8 ขั้นตอนย่อย : กำหนดนโยบาย, ประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์, เตรียมทีมผู้ชำนาญการและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทาง, เตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศ/สื่อสตัททัศน์, เลือกวิธีการที่จะถ่ายโอนความรู้, เปิดโอกาสให้ พนักงานมีการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้, ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามวาระ และเปิด โอกาสให้พนักงานถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ขององค์กร





จิรัชมา วิเชียรปัญญา (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย เพื่อสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ/เอกชน เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโมเดลการวัดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อนำเสนอตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมคือ ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ที่เป็นเลิศ 4 หน่วยงาน และใช้การสนทนากลุ่มสำหรับผู้บริหารผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการความรู้ในองค์กรภาครัฐและเอกชน จำนวน 10 ท่าน และการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง 221 คน เป็นผู้บริหารและบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 115 คน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ/เอกชน จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใช้การพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคือ 0.9952 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ มี 3 องค์ประกอบคือ 1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ตัวแปรมนุษย์กับองค์กร 2) กระบวนการ ประกอบด้วย การพัฒนา มนุษย์กับการพัฒนาองค์กร และ 3) ผลผลิตประกอบด้วย ทูมนมนุษย์กับทุนองค์กร รวมตัวแปรที่ศึกษาได้ทั้งสิ้น 6 ตัวแปร
2. องค์ประกอบย่อยการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ / เอกชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในองค์ประกอบย่อยด้านกระบวนการ โดยที่ตัวบ่งชี้การพัฒนา มนุษย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวบ่งชี้การพัฒนาองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $X^2$  กำลัง 2 = 0.887,  $df = 2$  P = .642, GFI = 0.999, AGFI = .986, RMR = .002)

4. องค์ประกอบย่อยกระบวนการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ องค์ประกอบย่อย ปัจจัยนำเข้า และผลผลิต

เนาวนิตย์ สงคราม (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 47 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น แบบประเมินค่านิยมการสร้างความรู้ แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน แบบประเมินผลงานที่เป็นนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาวะผู้นำ บรรยากาศ ผู้ประสานงาน กลุ่ม ปัญหา โครงการ และการประเมินผล และประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ การเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากร การกำหนดประเด็นปัญหา การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็น การสร้างความรู้และการพิจารณาความถูกต้องของความรู้ การสร้างผลงานที่เป็นนวัตกรรม การตรวจสอบความก้าวหน้าของผลงานที่เป็นนวัตกรรม การทดลองใช้ผลงานที่เป็นนวัตกรรม และการประเมินผลและสรุปผล ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมการสร้างความรู้หลังการทดลองสูงกว่าการทดลองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พรพิมล ธรรมชาติโยค (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐด้วยกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ขั้นตอนการสร้างและการแสวงหาความรู้กับขั้นตอนการประมวลและกลั่นกรองความรู้มีวิธีการคล้ายกัน หน่วยงานส่วนใหญ่ให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ ขั้นตอนการเข้าถึงข้อมูลคล้ายกับขั้นตอนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เป้าหมายของการจัดการความรู้ต้องมุ่งเน้นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้พัฒนาตนเองได้ และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจากการสร้างและพัฒนาความรู้วิชาการใหม่ๆ ซึ่งรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดความรู้ ได้แก่ จัดตั้งคณะทำงาน จัดประชุมคณะทำงาน  
สำรวจและรวบรวมความรู้ จัดลำดับความสำคัญของความรู้ และกำหนดแหล่งความรู้ที่จำเป็น  
2) การแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกหน่วยงาน 3) การสร้างความรู้ ได้แก่ กำหนดทีมสร้าง  
ความรู้ ประชุมทีมสร้างความรู้ และบูรณาการความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน 4) การจัดเก็บ  
ความรู้ให้เป็นระบบ ได้แก่ กำหนดโครงสร้างความรู้ และรวบรวมและจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ  
5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดช่องทางการเผยแพร่ความรู้ 6) การนำ  
ความรู้ไปใช้ในการพัฒนาคน งาน และหน่วยงาน และ 7) การติดตามประเมินผลทั้งในด้านปัจจัย  
นำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์

ฉันทพร วณิชชอุทธา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในชุมชน: กรณีศึกษาด้าน  
การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนมีส่วนร่วม จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบ  
ปฏิบัติการโดยชุมชนมีส่วนร่วม คือ ชาวบ้านที่เป็นเจ้าของบ้านที่ให้บริการที่พักสำหรับนักท่องเที่ยว  
ในจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 44 คน จาก 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม คือ กลุ่มบ้าน  
ริมคลองโฮมสเตย์ จำนวน 13 คน อำเภออัมพวา คือกลุ่มเจ้าของบ้านตำบลสวนหลวง จำนวน 3 คน  
และอำเภอบางคนที คือกลุ่มรักษ์บางคนที จำนวน 28 ค ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการจัดการความรู้  
ในชุมชนมีส่วนประกอบที่สำคัญคือ ความรู้ คน และกระบวนการ ความรู้คือความรู้ที่เกี่ยวกับ  
การจัดการ โดยมีคนเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้เกิดกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ และกระบวนการ  
จึงเป็นวิธีเชื่อมประสาน คน ความรู้ และกระบวนการเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งรูปแบบการจัดการความรู้  
มีความสอดคล้องกับแบบจำลองปลาทู (TUNA Model) อย่างยิ่ง และกระบวนการจัดการความรู้  
ในชุมชนที่ได้ สามารถสังเคราะห์เป็นแบบจำลองที่มีลักษณะเป็นเกลียวของความรู้ที่เชื่อมต่อกัน เมื่อมี  
การนำไปใช้และพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ใหม่จะมีการเพิ่มพูนความรู้ยิ่งขึ้น ทั้งหมดนี้เกิดขึ้นภายใน  
กระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านการพูดคุยแต่สิ่งดีๆ ให้แก่กัน

Whelan and Carcary (2011) ได้ศึกษาว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการคนเก่งที่  
ช่วยผลักดันให้พัฒนาองค์กรที่เพิ่งเริ่มมีการจัดการความรู้ งานวิจัยนี้ได้รวบรวมความรู้ที่เกี่ยวกับ  
การบริหารจัดการคนเก่งโดยเน้นไปที่การบริหารจัดการคนเก่งอย่างฉลาด ด้วยการผสมผสานแนวคิด  
ของการบริหารจัดการคนเก่งกับการจัดการความรู้เข้าไว้ด้วยกันซึ่งผู้วิจัยนำเสนอแนวความคิดด้าน  
การบริหารจัดการคนเก่งมีประโยชน์กับการจัดการความรู้ได้อย่างไรและอภิปรายแนวความคิดนี้ด้วย

วิธีสนทนากลุ่มจากผู้เข้าร่วมการจัดการความรู้ สิ่งที่พบคือนักวิชาการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีแนวโน้มที่จะศึกษาถึงการผสมผสานแนวคิดทั้งสองด้านในปัจจุบันนี้ว่าการเรียนรู้จากองค์ความรู้ต่างของการจัดการความรู้นั้นจะช่วยผลักดันความก้าวหน้าของการบริหารจัดการคนเก่งได้อย่างไร ซึ่งประเด็นทางด้านการบริหารจัดการคนเก่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ทั้ง 5 ประเด็น ได้แก่ การบ่งชี้องค์ความรู้ของพนักงาน การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และการเก็บรักษาความรู้ ซึ่งหัวข้อเหล่านี้จะพัฒนาได้ด้วยการประยุกต์ใช้องค์ประกอบของการบริหารจัดการคนเก่ง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาริธีการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบริบทที่แตกต่างกันออกไป โดยจะมีการศึกษาถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการความรู้ และขั้นตอนของการจัดการความรู้ รวมทั้งศึกษาการจัดการความรู้ในแต่ละองค์กร ซึ่งผลการวิจัยได้พบว่าในแต่ละองค์กรก็จะมีวิธีการจัดการความรู้ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรนั้นๆ และความสำเร็จของการจัดการความรู้ก็ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง

## ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

### 2.1 ความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ การถ่ายทอดความรู้ที่ได้เรียน มาให้กับสมาชิกในองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อแต่ละคนในองค์กรต่างก็แสวงหาความรู้แล้ว ขั้นตอนต่อไปที่จะกล่าวถึงคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ นักวิจัยกล่าวว่า หากมีแต่การแสวงหาความรู้แต่ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ก็จะไม่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเท่าที่ควรในทางปฏิบัติ

McAndrew, Clow, Taylor, and Aczel (2004) ได้ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้นั้นเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ และเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องในอาชีพการงานได้ทุกหนทุกแห่ง ในแนวคิดหลักของชุมชนนักปฏิบัติ เป็นการดึงดูความสนใจของบุคคลที่ทำงานร่วมกันให้มีการแบ่งปันสิ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และมีการพิจารณาเทคโนโลยีที่สามารถ



ใช้ในการพัฒนา และสนับสนุนการเป็นชุมชนด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดการความรู้ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้นี้ ควรจัดให้มีสิ่งแวดล้อมมาช่วยสนับสนุน เช่นมีเทคโนโลยีที่จะช่วยส่งเสริมชุมชนนักปฏิบัติ

Kermally (2002) ได้ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการส่งผ่านความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) โดยที่ความรู้ประเภทนี้จะมีการส่งผ่านจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง และจากบุคคลหลายๆคนไปกลุ่ม และทีมผ่านการสนทนา การเสวนา และการประชุม การส่งผ่านความรู้จะพบในลักษณะไม่เป็นทางการ เช่น ในร้านกาแฟ

การส่งผ่านความรู้ที่ฝังลึกไปเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อาจเกิดขึ้นการผลิตเอกสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ รายงาน และการบันทึก ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การส่งผ่านความรู้จะต้องมีวิธีการที่ดี จึงจะช่วยให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้

ประโยชน์ของการส่งผ่านเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กล่าวเป็นข้อๆได้ดังนี้

1. ช่วยประหยัดเวลา และแรงงานในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ
2. ช่วยให้กระบวนการตัดสินใจทำได้เร็วยิ่งขึ้น
3. ช่วยชักจูงให้มีการใช้ความรู้ และเกิดความร่วมมือ
4. ช่วยเก็บรักษาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กร
5. ช่วยให้เกิดความไว้วางใจกันที่ละเล็กละน้อยดโดยเกิดจากความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. ช่วยให้ส่งผ่านวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
7. ช่วยสนับสนุนนวัตกรรมของกระบวนการและผลิตภัณฑ์

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้นในองค์กร ซึ่งความรู้ใหม่นี้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ลู่กระหว่างความรู้ที่ชัดแจ้งกับความรู้ที่ฝังลึก ในลักษณะนี้

1. การแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึกเกิดจากความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด เช่นการเป็นลูกมือฝึกงาน การทำงานร่วมกัน การจัดประชุมบุคลากรในหน่วยงานเดียวกันโดยใช้การประชุมแบบการระดมสมอง

2. การแลกเปลี่ยนความรู้ที่ฝังลึกไปเป็นความรู้ที่ชัดแจ้งโดยการนำความรู้ที่ฝังลึกออกมาแนะนำเสนอผ่านรูปแบบการเล่าเรื่อง การเปรียบเทียบและการนำเสนอเป็นรูปแบบ
3. การแลกเปลี่ยนความรู้ที่ชัดแจ้งในรูปของเอกสาร การประชุม ตำรา และฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์
4. การแลกเปลี่ยนความรู้ที่ชัดแจ้งไปเป็นความรู้ที่ฝังลึก ซึ่งอาจเป็นความรู้ที่ฝังลึกในระนาบความลุ่มลึกที่สูงขึ้น การมีความรู้ที่ชัดแจ้งเป็นรูปธรรม เรียนรู้ง่าย เข้าใจง่าย จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนความรู้ไปเป็นความรู้ที่ฝังลึกและเพิ่มระดับความลุ่มลึก

ดังนั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเกี่ยวข้องกับความรู้สัณนิทัศน์ ร่วมกัน (Shared mindset) หมายรวมถึงการแบ่งปันและมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ คุณค่า ความรู้ การสื่อสารและ สารสนเทศ ด้วยการเปิดเผยอย่างจริงใจและเชื่อถือได้ และ เช่นเดียวกันกับขั้นตอนการแสวงหาความรู้ ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการกระตุ้นและสนับสนุนให้ สมาชิกในองค์การทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งจะต้องเป็น แบบอย่างที่ดีในการแบ่งปันความรู้ด้วย

## 2.2 กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Dennis (2004) ได้กล่าวถึงกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Communities) โดยจะเป็นการพิจารณาชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแบบเฉพาะอาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการมีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความสนใจในเรื่องที่คล้ายคลึงกันมีจำนวนไม่มาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนนักปฏิบัติแบบเสมือนจริงขนาดใหญ่ ได้จัดเตรียมในเข้าถึงการปฏิบัติและทฤษฎีความรู้ในการประกอบอาชีพ การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์กับชุมชนวิชาชีพขนาดใหญ่ผ่านเครือข่ายชุมชนนั้น เอื้อประโยชน์ในทางธุรกิจและช่วยลดค่าใช้จ่ายได้ ดังนั้นการเข้าถึงชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นการสนับสนุนช่วยเหลือในการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นี้จะทำโดยการผ่านกระบวนการ สื่อสารที่มีวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน เช่น การมีส่วนร่วม วิสัยทัศน์ของสมาชิกแต่ละคน ดึงส่วนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การโดยรวมออกมา และพูดคุยสื่อสารกัน ระหว่างสมาชิกจะทำให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการถกเถียง แสดงความคิดเห็น และสื่อสารอีกครั้งเพื่อให้เกิดความมั่นใจ



ว่าพนักงาน ทุกคนเดินไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันในองค์การ การสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพเพื่อ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นี้ ควรตั้งอยู่บน รากฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่ง กัน และกัน วัฒนธรรมองค์การที่ไม่ตำหนิการทำผิดพลาด รวมทั้งการมองข้อผิดพลาดเป็นโอกาสที่จะทำ ให้เกิดการ เรียนรู้อีกด้วย

สำหรับความรู้ในองค์การนั้น Nonaka และ Takeuchi (1995) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้ว ความรู้ในองค์การจะมี 2 ลักษณะ คือ ความรู้ที่ซ่อนอยู่ (Tacit Knowledge) มักจะอยู่กับตัวบุคคลใน ลักษณะที่เป็นทักษะและความชำนาญของบุคคลนั้นๆ การถ่ายทอดหรือการแบ่งปันความรู้ทำได้ ยากกว่า ต้องอาศัยบุคคลนั้นให้เป็นผู้สอน ทำการฝึกฝน สมาชิกคนอื่นๆให้เกิดความชำนาญในงาน นั้นๆ ซึ่งความรู้ ประเภทนี้จะสูญหายได้โดยง่าย ขณะที่ความรู้ในองค์การ อีกลักษณะหนึ่ง คือ ความรู้ ที่เห็นได้อย่างชัดเจน (Explicit Knowledge) คือความรู้ที่ถูกจดบันทึกไว้จึงเห็นได้ชัดเจน หรือจับต้อง ได้นั่นเอง เช่น อาจอยู่ในรูปแบบของคู่มือการ ปฏิบัติงาน สมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การสามารถหยิบ ใช้ได้โดยง่าย ในองค์การเพื่อการเรียนรู้ผู้บริหารจะต้องกระตุ้น ให้สมาชิกในองค์การพยายามที่จะทำ Tacit Knowledge ให้เป็นลักษณะของ Explicit Knowledge มากที่สุด เพื่อว่าเมื่อเกิดการลาออก ความรู้ที่พนักงานแต่ละคนมีก็จะยังคงอยู่กับองค์การไม่ได้หายไปตามพนักงานคนนั้นๆ ด้วย

### 2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้กล่าวไว้ว่าความรู้ที่เป็นประโยชน์เป็นสิ่งที่แลกเปลี่ยนได้ยาก ในวัฒนธรรมตะวันตกถือว่า องค์การเปรียบเสมือนโรงงานประมวลสารสนเทศ คือ ถ้ามีความรู้เป็นเรื่อง ที่จับต้องได้ทั้งหมด แต่ในวัฒนธรรมตะวันออก โดยเฉพาะที่ญี่ปุ่น ถือกันว่า ความรู้เปรียบเสมือนภูเขา น้ำแข็ง มีทั้งส่วนที่เห็นชัดเจนเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่อยู่เหนือผิวน้ำ ส่วนที่ความรู้ที่ฝังอยู่ลึกๆ เสมือน ภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำ ความรู้ที่ฝังลึกเป็นความรู้ส่วนใหญ่ของความรู้ทั้งหมด ซึ่งเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ใน ตัวคน ไม่เป็นระบบ เข้าใจได้ยากและแลกเปลี่ยนกันยาก โดยจะฝังลึกอยู่ในพฤติกรรม ประสบการณ์ อารมณ์ ค่านิยม และอุดมการณ์ส่วนตัว ซึ่งความรู้ที่ฝังลึกนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ใน องค์การ

Skyme (2004) ได้กล่าวว่า สิ่งที่ทำ่ายที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การทำให้คนมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การที่คนเราจะเอาความรู้ที่สั่งสมมาอย่างยากลำบากมาแบ่งปันให้



3184320486

CD iThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ผู้อื่น ความรู้เหล่านั้นจะเป็นสิ่งที่มีค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในบางองค์กรจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเป็นธรรมชาติ แต่ในบางองค์กรก็เป็นไปอย่างยากลำบากโดยเฉพาะองค์กรที่เชื่อว่าความรู้คืออำนาจ โดยสรุปเป็นคำตอบที่ได้จากคำถามที่ว่า ทำไมผู้คนจึงไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ดังนี้

1. คนจะเชื่อว่า ความรู้คืออำนาจ สิ่งเหล่านี้เป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องของผู้นำ แต่ในองค์กรปัจจุบันจะต้องพึ่งพาอาศัยทีมงาน และการส่งสมความรู้อย่างมาก ในความเป็นจริงแล้วจะมีบุคคลเพียงไม่กี่คนที่มีความรู้เพียงพอที่จะชักจูงผู้ร่วมงานหรือผู้จ้างงานให้คล้อยตามได้ ทั้งนี้อาจจะเพราะเจ้าของ หรือผู้จัดการบริษัทเล็กๆ ไม่ต้องการที่จะสูญเสียความลับทางการค้า หรืออาจเป็นไปได้ว่าผู้อำนวยการที่ทำงานอยู่กับบริษัทหลายปีได้สั่งสมการทำงานที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองโดยไม่ได้ตระหนักถึงความรู้ในระดับฝังลึก ซึ่งเป็นเหตุผลเพียงประการเดียวที่คนไม่แบ่งปันความรู้กัน
2. อาการที่เรียกว่า “ที่นี่ไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ” เหตุผลที่คนไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ เพราะเขามีความภูมิใจที่จะไม่รับความคิดใหม่ๆ และไม่สนใจที่จะค้นหาวิธีการใหม่ๆ สำหรับตนเองด้วย
3. ไม่ได้ตระหนักว่าความรู้เฉพาะบางอย่างมีประโยชน์สำหรับคนอื่นมากมายเพียงใด บางคนอาจมีความรู้สำหรับใช้งานในสถานการณ์หนึ่ง แต่ไม่เคยตระหนักถึงคนอื่น เช่น บางคนคิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอเพียงอยู่แล้วในสถานการณ์หนึ่งๆ แต่สันนิษฐานไปว่าคนอื่นอาจจะไม่มีความรู้ในการแก้ปัญหาที่มีลักษณะคล้ายๆกันก็ได้
4. ขาดความไว้วางใจกัน คนจะคิดว่าถ้าตนเองแบ่งปันความรู้ ผู้อื่นจะนำไปใช้ในบริบทที่ผิดแผกไป หรือนำไปใช้อย่างผิดๆ แล้วก็มากล่าวโทษตนเอง หรือบางทีก็นำไปใช้โดยไม่ได้กล่าวถึงคุณงามความดีของเจ้าของความรู้ ไม่เคยอ้างอิงว่าใครเป็นเจ้าของรู้นั้น
5. ไม่มีเวลา อาจเป็นไปได้ว่าการไม่มีเวลาเป็นเหตุผลหลักที่คนไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร เช่นการเร่งผลิตสินค้าให้ทันเวลาที่กำหนด เป็นกฎสามัญที่ว่า ยิ่งมีความรู้มากเท่าไร จะยิ่งมีงานมาเข้าคิวรออยู่มากมาย ดังนั้นทำให้ไม่มีเวลาที่จะมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่มีเวลาที่จะนำความรู้ไปใส่ไว้ในฐานข้อมูลหรือแบ่งปันความรู้แก่ผู้ร่วมงาน



วิจารณ์ พานิช (2547) ได้สรุปถึงปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้มีดังนี้

1. ระบบความดีความชอบอาจไม่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หากพนักงานยังมองความรู้นั้นเป็นอาวุธส่วนตัวสำหรับใช้ในการแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน
2. สถานะที่ไม่เท่าเทียมกัน อาจปิดกั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น พยาบาลส่วนใหญ่ลำบากใจที่จะเสนอวิธีการรักษาผู้ป่วยแก่แพทย์
3. ความห่างทั้งในเชิงระยะทาง และในด้านเวลา ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนได้ยาก
4. คนบางกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะข้อสนเทศจะไม่ได้ได้รับความสนใจถ้าไม่มีผลการวิเคราะห์แบบมาด้วย
5. คนบางคนไม่เชื่อว่าจะสามารถนำเสนอความรู้ที่ฝังลึกได้
6. เกิดความพิการของกลไกตลาด ในตลาดความรู้ โดยเปรียบเทียบเป็น “ผู้ขาย” และ “ผู้ซื้อ” จึงเกิดความพิการของกลไกตลาด ได้หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ผู้ซื้อกับผู้ขายไม่มีโอกาสพบกัน มีภาวะความรู้ล้นตลาด และความรู้อาจขาดแคลนจากการลดขนาด (Downsizing) ขององค์กร และภาวะสมองไหล เกิดโรค “ที่นี้ไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ” ระบาดทำให้ปิดกั้นตลาดการค้า

นอกจากนี้ บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547) ได้กล่าวถึงอุปสรรคในการแลกเปลี่ยนความรู้ไว้เช่นกันดังนี้

ชนิดของอุปสรรค	อุปสรรค
1. ตัวบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีทัศนคติที่ความรู้คืออำนาจ</li> <li>- ไม่ทราบว่สิ่งที่ตนรู้มีประโยชน์กับคนอื่นหรือไม่</li> <li>- ไม่ทราบว่คนอื่นไม่รู้สิ่งที่ตนเองรู้</li> <li>- ไม่เห็นประโยชน์ ไม่มีแรงจูงใจของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>- ไม่มีเวลาและความมุ่งมั่นเพียงพอในการเรียนรู้จากผู้อื่น</li> <li>- ไม่มีความสัมพันธ์หรือความคุ้นเคยเพียงพอกับบุคคลที่ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วย (ยังไม่ไว้เนื้อเชื่อใจกัน)</li> </ul>
2. ส่วนรวม/โครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยังไม่มีกระบวนการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ</li> <li>- ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน</li> </ul>

ชนิดของอุปสรรค	อุปสรรค
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบบสารสนเทศไม่เอื้ออำนวย</li> <li>- ยังไม่มีระบบการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้ที่แลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น</li> </ul>
3. ค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี “ภาษากลาง” (Common Language) ที่เข้าใจ และใช้ร่วมกันได้</li> <li>- มีการแข่งขันระหว่างหน่วยงานสูง</li> <li>- บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ ไม่เปิดเผย</li> <li>- ผู้บริหารไม่ยอมรับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการสิ่งแปลกๆใหม่ๆ</li> </ul>

จะเห็นได้ว่าอุปสรรคส่วนใหญ่เป็นเรื่องของทัศนคติและวัฒนธรรมองค์กร สิ่งที่ทำทำก็คือองค์กรจะอย่างไรเพื่อที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนส่วนใหญ่ให้เห็นประโยชน์ของการแบ่งปันความรู้ เปิดกว้างและยอมรับกันมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์

การแบ่งปันความรู้ประเภท Tacit นั้นทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมองค์กร ส่วนใหญ่ใช้วิธีผสมผสานเพื่อให้บุคลากรได้เลือกใช้วิธีการตามความถนัด และสะดวกวิธีการหลักๆ มีดังต่อไปนี้

1. ทีมข้ามสายงาน (Cross – Functional Team)
2. Innovation & Quality Circles (IQCs)
3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice หรือ CoP)
4. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
5. การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment)
6. เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum)

สรุปได้ว่า ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีหลายประการ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ปัญหาทางสังคม ปัญหาทางพฤติกรรม และปัญหาทางจิตวิทยา

โดยที่บุคคลเชื่อว่าความรู้คือพลังหรืออำนาจ สามารถใช้เป็นอาวุธในการต่อสู้แข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกไม่ไว้นับถือผู้อื่น หรือรู้สึกว่าเขาไม่เท่าเทียมกับผู้อื่น สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคล ปิดกั้นตนเองจากผู้อื่น ไม่ยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆจากผู้อื่นและไม่แบ่งปันความรู้ที่มีให้แก่ผู้อื่น

ปัญหา และอุปสรรคในการแบ่งปันความรู้ของคนไทย อาจเกิดจากวัฒนธรรมหรือค่านิยมของคนไทยที่ไม่ชอบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพราะคนส่วนใหญ่ยังอาจคิดว่า ความรู้คืออำนาจ ดังนั้นการปิดบังความรู้จึงอาจทำให้เกิดอำนาจผูกขาดบางอย่างได้ แต่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ ผู้ให้มักคิดว่าตนเองต้องรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้จากการนำความรู้ดังกล่าวไปปฏิบัติ ทำให้ตนเองต้องเสียหายไปด้วย ปัญหาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อีกประการหนึ่งอาจเกิดจากการที่บุคคลไม่มีเวลาเพียงพอ ทั้งนี้หากต้องเจียดเวลาจากงานประจำและงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ทำให้โอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็ลดน้อยลงไปด้วย

## 2.4 สิ่งจูงใจที่ทำให้คนแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Stacey, Smith, and Barty (2004) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ 7 ประการที่ผู้คนจะมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีดังนี้

1. จ้างคนที่จะมาทำงานให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยการสัมภาษณ์ล่วงหน้าว่าถ้าเข้ามาทำงานในองค์กรนี้แล้วจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ดังกรณีที่เกิดขึ้นที่บริษัท Collective Technologies of Texas
2. พัฒนาความไว้นับถือผู้อื่น มีการพัฒนามาตรฐานจรรยาบรรณประจำบริษัท เพื่อให้ลูกจ้างได้ทำตาม ดังกรณีที่เกิดขึ้นที่บริษัท Buckman Laboratories
3. มีการสร้างแรงจูงใจที่หลากหลาย กรณีตัวอย่างบริษัท CAP-Gemini Ernst & Young ได้แบ่งการจูงใจเป็น 3 ระดับคือ
  - ระดับที่หนึ่ง กรณีของธุรกิจเฉพาะของผู้บริหารอาวุโส
  - ระดับที่สอง ผลประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับฝ่ายงาน
  - ระดับที่สาม การสร้างแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมเชิงบวกของลูกจ้าง

4. ประกาศให้สาธารณชนได้ทราบ ดังกรณีที่เกิดขึ้นที่บริษัท Harris ที่จัดให้มีบริเวณประกาศพนักงานดีเด่น (Wall of Fame) โดยการนำภาพของพนักงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดีเด่น มาติดประกาศให้ทราบ
5. ปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้เกิดการแบ่งปัน ดังกรณีของบริษัท Northrop Grumman ได้ใช้ลักษณะบูรณาการการผลิตเป็นทีม โดยการสนับสนุนของโครงการติดตามควบคุม
6. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังกรณีของ The World Bank ได้ใช้กระดานข่าวอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Bulletin Boards) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่สำคัญ ซึ่งสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ข้ามพรมแดนได้ทั่วโลก
7. พัฒนาผู้นำ ดังกรณีของบริษัท Capital One ได้ก่อตั้งกลุ่มเพื่อสนับสนุนแชมป์ความรู้ตามธรรมชาติ เพื่อใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการฝึกอบรม

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Burn (2004) ได้ทำการวิจัยรายกรณีเชิงเปรียบเทียบถึงการได้มาซึ่งความรู้และการส่งผ่านความรู้ในการพัฒนาผลผลิต โดยลักษณะของการวิจัยมีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ เป็นการมุ่งวัดการส่งผ่านความรู้โดยตรงแทนที่จะวัดความสำเร็จโดยตรง การวิจัยได้มุ่งสืบค้นความรู้ทั้งสามมิติของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความลุ่มลึก ขอบเขต และการนำความรู้ไปปฏิบัติ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อสืบค้นความลุ่มลึก และขอบเขตของความรู้ที่กลุ่มตัวอย่างมีอยู่ โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากโครงการพัฒนาผลผลิตสี่ ประเภทจากโรงงานที่มีลักษณะเป็นทวีคูณธรรมชาติจากภาคตะวันตกกลางของสหรัฐอเมริกา

ประเด็นย่อยที่ได้ศึกษาได้แก่ ความซับซ้อนขององค์กร จุดเน้นของการเรียนรู้ ความรู้ที่มาแบ่งปัน รวมถึงการสำรวจ ตรวจสอบการปฏิบัติงานในโครงการต่างๆ ในเรื่องมิติจุดเน้นของการเรียนรู้พบว่า โครงการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ก่อนลงมือทำมีส่วนสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของการส่งผ่านความรู้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับมิติความซับซ้อนขององค์กร มีการสำรวจแง่มุมที่แตกต่างกันของการบริหารจัดการการวิจัยสองลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งสรุปว่า ควรเน้นด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) ไม่ใช่ด้านจิตพิสัย (Affective) ของการแบ่งปันความรู้



Chen (2004) ได้ทำการวิจัยในวงการธุรกิจปัจจุบัน พบว่า มีประเด็นที่ต้องนำมาพิจารณา อยู่ 2-3 เรื่อง เช่น พฤติกรรมความเป็นผู้นำ การจัดการความรู้ และกลยุทธ์การมีเพื่อนร่วมธุรกิจ ทั้งนี้ เพื่อให้ธุรกิจอยู่รอดได้ท่ามกลางการแข่งขันทางการตลาดที่เข้มข้น ผลงานวิจัยในอดีตไม่ได้แสดง หลักฐานที่ชัดเจนว่าจะพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้นำ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสิทธิผลด้านการตลาดขององค์กรใน กลยุทธ์การมีเพื่อนร่วมธุรกิจ ดังนั้นเพื่อเป็นการเสริมช่องว่างดังกล่าว การวิจัย จึงได้มุ่งสำรวจ สัมพันธภาพ อีกทั้งได้เน้นเกี่ยวกับธุรกิจที่ให้บริการอย่างมืออาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีเพื่อนร่วม ธุรกิจนั่นเอง การวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 165 คน จากบริษัทการบัญชีขนาดใหญ่ 41 แห่ง ทั้งในไต้หวัน และสหรัฐอเมริกา จากการศึกษาดังกล่าว มีการสร้างมิติทั้งสี่ของการแบ่งปันความรู้ขึ้นมาเป็นต้นแบบ สำหรับการวิจัย มิติทั้งสี่ได้แก่ 1) กลยุทธ์ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร 2) การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายนอกองค์กร กับกลยุทธ์การมีเพื่อนร่วมธุรกิจ 3) เทคนิคสำหรับการส่งเสริม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายนอกองค์กรกับลูกค้า

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) การเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ได้รับมาตาม ความจำเป็นฉุกเฉิน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยกับการแบ่งปันความรู้กับกลยุทธ์การมีเพื่อนร่วมธุรกิจ
- 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อื่นๆ ยกเว้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายนอกองค์กรกับองค์กร หุ่นส่วนอื่นๆ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยต่อประสิทธิผลทางด้านการตลาดขององค์กรกับองค์กร หุ่นส่วน ธุรกิจอื่นๆ
- 3) การแบ่งปันความรู้จะมีผลบางส่วนที่กระทบต่อการให้รางวัลระยะสั้น พฤติกรรม ความเป็นผู้นำแบบปล่อยให้เป็นอิสระ และประสิทธิผลด้านการตลาดขององค์กรในการมีเพื่อนร่วม ธุรกิจ งานวิจัยยังได้สรุปผลว่า สามารถนำไปใช้ในวงการนักวิจัย นักวิชาการและผู้ปฏิบัติด้วย

Manovas (2004) ได้ทำการวิจัย โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะใน การจัดการความรู้ และการส่งผ่านความรู้ที่ประสบความสำเร็จในแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศของ บริษัทในประเทศแคนาดา การสำรวจออนไลน์ได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้จัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 51 คน ข้อมูลได้นำมาวิเคราะห์ในการใช้โครงสร้าง The Partial Least Square (PLS) ด้วยวิธีการรูปแบบที่เท่าเทียมกัน



ผลการวิจัยพบว่า การส่งผ่านความรู้ที่ประสบความสำเร็จของโครงการเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ จะต้องมีการตั้งโครงสร้างพื้นฐานของความรู้และสมรรถนะในกระบวนการด้านความรู้ ปัจจัยหลักด้านโครงสร้างพื้นฐาน และกระบวนการด้านความรู้ได้มีการจำแนกแยกแยะ การปฏิบัติ และสิ่งที่ได้มาพิสูจน์ความมีนัยสำคัญในการรับประกันกระบวนการโครงสร้างพื้นฐาน ในขณะที่วัฒนธรรมการเรียนรู้ วัฒนธรรมของการแบ่งปันเทคโนโลยีความร่วมมือ โอกาสในการแพร่กระจายเทคโนโลยี โครงสร้างที่ได้สนับสนุนความร่วมมือ และระบบของการให้รางวัลที่พบนั้น มีความสำคัญต่อองค์ประกอบด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรอย่างยิ่ง

Manovas (2004) ได้กล่าวเสริมอีกว่า การเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันทางธุรกิจ บริษัทจำเป็นต้องมีความสามารถในการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสมรรถภาพที่มีอยู่ในตัวของหัวหน้าหรือผู้นำ ความรู้ที่หลากหลายประเภทที่บริษัทเป็นเจ้าของอยู่ สมรรถนะดังกล่าวจะช่วยทำให้การบริการได้ตรงความต้องการและทำให้ลูกค้าพึงพอใจ นอกจากนี้ความรู้และสมรรถนะในองค์กรยังมีบทบาทอย่างสูงต่อผลผลิต หรือการบริการที่มีคุณภาพมากกว่าโครงสร้างของเทคโนโลยีสารสนเทศ ความคาดหวังของลูกค้าต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับแผนเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง ในขณะที่เดียวกัน ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศก็ต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

นอกจากนี้การวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า กระบวนการความรู้เป็นกุญแจสำคัญในการรับประกันประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการส่งผ่านความรู้ ในขณะที่โครงสร้างพื้นฐานของความรู้ได้กำหนดประสิทธิผลของการส่งผ่านความรู้แต่ไม่มีความจำเป็นด้านประสิทธิภาพ

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อนร่วมงานทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในชุมชนนักปฏิบัติถ้าประชาชนได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะชุมชนนักปฏิบัติเช่นนี้ จะส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์ความรู้ของประเทศ เพราะเกิดเป็นเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำให้มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศได้ต่อไป การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงเกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมองค์การที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ให้การสนับสนุนการเรียนรู้ ไม่มีการตำหนิโทษ โดยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะเป็นตัวเร่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นอกจากนี้ การสร้างความรู้ลึก

ของความเป็นเจ้าของ ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบ การให้อำนาจการตัดสินใจตลอดจนการทำงาน เป็นทีมจะส่งผลต่อ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งสิ้น

### ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการรวมพลัง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เขียนโดยนักวิชาการด้านการบริหารได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรวมพลัง (Synergy) ไว้หลายท่านด้วยกัน และผู้วิจัยขอนำเสนอแนวความคิดการรวมพลังตามหัวข้อดังนี้ คือ 1) ความหมายของการรวมพลัง 2) หลักการรวมพลัง 3) วิธีการรวมพลัง

#### 3.1 ความหมายของการรวมพลัง

การรวมพลัง (Synergy) เป็นคำที่ใช้มานานแล้วโดยมีรากศัพท์มาจากภาษากรีก “synergos” หมายถึง การทำงานด้วยกัน “working together” (Goold & Campbell, 1998) มีลักษณะเป็นวิธีการหรือกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน มีความสมดุลตามทรัพยากรความสามารถ และโอกาสที่อำนวยให้ มีความสอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน (Ansoff, 1965) แต่คนที่ทำหน้าที่ต่างกันคำนึงถึงความสำเร็จร่วมกันดึงเอาจุดเด่นของแต่ละคนมาใช้ร่วมกันหรือเสริมแรงกันทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ที่ได้มากกว่าการทำงานตามลำพัง (Mumford, 2009) นักวิชาการได้ให้ความหมายของการรวมพลังดังนี้

Ansoff (1965) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ในงานเขียนของเขาเรื่อง ยุทธศาสตร์การร่วมมือ (Corporate Strategy) ปี 1965 ให้ความหมายของการรวมพลังไว้ว่า การรวมพลังเป็นวิธีการจะนำไปสู่ความสำเร็จโดยแสดงถึงความสมดุลกันของขีดความสามารถ (capabilities) กับโอกาสที่อำนวยให้ (opportunities) และการรวมพลัง (Synergy) เป็นเพียงทางเลือกหนึ่งในยุทธศาสตร์การค้า นอกจากนี้ Ansoff ได้ให้ความคิดเห็นในเรื่องการรวมพลัง (Synergy) ว่ามีลักษณะนามธรรม ได้แก่ ศักยภาพ (potential) ที่เป็นผลกำไรทั้งที่เป็นสิ่งที่จับต้องได้ (tangible benefits) และจับต้องไม่ได้ (Intangible benefits) ที่มีสำคัญต่อขีดความสามารถของบริษัท (firm’s capabilities)

Itami and Roehl (1987) นักวิชาการทางยุทธศาสตร์และศาสตราจารย์มหาวิทยาลัย Hitotsubashi เขียนในหนังสือที่เขียนขึ้นเพื่อเสนอแนวคิดให้ผู้จัดการธุรกิจญี่ปุ่น และได้รับการตีพิมพ์ในปี 1980 แล้วได้รับการแปลเพื่อเตรียมเอกสารการนำเสนอของ Thomas Roehl



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ใน University of Washington และงานของ Roehl ก็ได้รับการตีพิมพ์ในปี 1987 ให้ความหมายของ Synergy ไว้ว่า เป็นวิธีการที่มีความเหมาะสมขององค์ประกอบทำให้การใช้ทรัพยากรทุกส่วนได้ดีและมีความเหมาะสมมากที่สุด เป็นกระบวนการ(Process) ของความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ดีกว่าเดิม เขาแบ่งทรัพยากรออกเป็น 2 ชนิด คือ ทรัพย์สินที่มองเห็น (Physical assets) เป็นสิ่งที่ใช้เพื่อการผลิต และทรัพย์สินที่มองไม่เห็น (Invisible assets) เช่น ชื่อเสียง ความประทับใจของ ความทันสมัย วัฒนธรรมขององค์กรที่แสดงถึงความร่วมมือกัน เขาแสดงความคิดเห็นว่าทรัพย์สินที่มองไม่เห็นนี้เป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันที่จะคงอยู่ได้นานเพราะเป็นเอกลักษณ์ (unique) ไม่สามารถซื้อขายได้ สามารถนำไปใช้ได้หลายรูปแบบสามารถนำไปเชื่อมต่อหรือใช้เพื่อทำให้เกิดความเจริญได้

Buzzell and Gale (1987) โดยทั้งสองคนได้ทำงานร่วมกับ PIMS (Profit Impact of Marketing Strategies) ได้ศึกษาผลกระทบจากการรวมพลัง (synergy effect) ในระดับของ (stand-alone business unit: SBU) โดยที่ PIMS มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของตลาดการค้า (market conditions) การแข่งขันการค้า (competitive position) และการดำเนินงานและการเงิน (operating and financial performance) ของหน่วยการลงทุนในธุรกิจหลายพันแห่ง โดยรวบรวมข้อมูลเป็นหนังสือมีชื่อว่า The PIMS Principles : Linking Strategy โดย Buzzell และ Gale ให้ความหมายของ synergy ว่าเป็นการดำเนินงานของความสัมพันธ์ในกลุ่มบริษัทที่เป็นการรวบรวมเอาปริมาณของแผนกย่อย และผลการดำเนินงานที่ปรากฏเป็นมูลค่าที่เกิดจากหน่วยย่อยในบริษัทที่มีผลงานดีเด่นทำให้ได้รับผลกำไรในระดับสูงและมากกว่าการดำเนินงานเพียงบริษัทเดียว การดำเนินงานร่วมกันของหลาย ๆ บริษัทอาจจะเป็นการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อลดต้นทุนทำให้สามารถลดราคาสินค้าได้ คือความมีโอกาสในการได้ผลกำไรมีสูงนั่นเอง ดังนั้นจากแนวคิดนี้การรวมพลังจึงเป็นการร่วมมือกัน แบ่งปันกันทั้งด้านชื่อเสียงและทรัพยากร ทำให้เกิดผลดีว่าการทำเพียงลำพัง

Porter (1985) ผู้จัดการผู้เขียนบทบรรณาธิการเห็นด้วยว่าการรวมพลังเป็นแนวคิดที่ปฏิบัติได้จริงโดยเขาให้ความคิดเห็นว่า ในความหลากหลายจึงมีความจำเป็นต้องมีความร่วมมือในระดับกลยุทธ์ โดยการสำรวจคุณค่าของการเชื่อมต่อกัน (value chain) ในความแตกต่างและแสดงถึงกิจกรรม



ที่เหมือนกัน (similar activities) และศักยภาพที่มีปฏิสัมพันธ์ (potential interrelationships) ที่สามารถเป็นข้อได้เปรียบ ดังนั้นการรวมพลังจึงเป็นวิธีการทำงานร่วมกันท่ามกลางความแตกต่าง

Trautwein (1990) ศาสตราจารย์ University of Bochum ในประเทศเยอรมัน พบว่าการรวมพลัง (synergy available) จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการควมรวมกิจการได้เหมาะสม ดังนั้นการรวมพลังเป็นวิธีการรวมเอาทรัพยากรและการบริหารเข้าด้วยกันได้อย่างเหมาะสม Hamel ใน London Business School & C.K. Prahalad of INSEAD (1990) เขียนบทความชื่นชมบริษัทของชาวญี่ปุ่น โดยให้ความคิดเห็นว่าการรวมพลัง เป็นการใช้ระบบทรัพยากรบุคคลให้ได้มีประสบการณ์ที่มีความแตกต่างกันและมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญ ดังนั้นการรวมพลังจึงเป็นผลจากการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ

Barney (1991) เป็นผู้สนับสนุนแนวคิดของ Itami คือเขาได้แยกประเภทของทรัพยากรออกเป็น ทุนทางกายภาพ(physical capital) ทุนจากมนุษย์(human capital) และทุนจากการบริหารองค์กร (organization capital) ถ้าแบ่งตามทักษะและขีดความสามารถ (skills and capabilities) แล้วจะแบ่งเป็นการดำเนินกิจการ และมูลค่าทรัพย์สินทางกายภาพ (physical assets) ที่เป็นโรงงาน (plant) เครื่องจักร (machinery) หรือที่ดิน (land) ทรัพยากรที่มีค่าในการแข่งขันต้องไม่สามารถเลียนแบบจากคู่แข่งได้เพราะคู่แข่งยังไม่พร้อม ทำให้เกิดมูลค่าที่มีความสำคัญในตลาด สิทธิบัตร (patent) ที่มีความล้ำหน้า ความชำนาญที่เป็นเอกลักษณ์ เป็นตัวอย่างหนึ่งของทรัพยากรที่นำมาใช้เพื่อให้มีข้อได้เปรียบจากคู่แข่งดังนั้นเขาจึงให้ความหมายของการรวมพลังคือ วิธีการทำให้มูลค่าของทรัพยากรมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

Geneen (1997) ผู้ก่อตั้ง ITT เจ้าของหนังสือเกี่ยวกับการจัดการชื่อ The Synergy Myth ที่เขียนขึ้นจากการวิจัยและประสบการณ์จากการปฏิบัติได้ให้ความคิดเห็นว่าการประกอบของความสำเร็จในการรวมพลัง คือ ความร่วมมือกันที่เพียงพอ (sufficient attention) และทำการปฏิบัติโดยผู้มีอำนาจเพียงพอ (sufficient authority) หลีกเลี่ยงการทำงานอย่างโดดเดี่ยวและมีความคิดออกดีในการร่วมมือกันทำงาน

Goold and Campbell (1998) ให้ความหมายของ Synergy ไว้ว่าเป็นคำที่มาจากภาษากรีก synergos หมายถึง การทำงานด้วยกัน “working together” ในด้านธุรกิจ Synergy แสดงถึง



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ความสามารถของหน่วยธุรกิจหรือบริษัท สองแห่งขึ้นไปทำให้เกิดคุณค่าการทำงานร่วมกันมากกว่าการทำงานโดยลำพังหน่วยธุรกิจหรือบริษัทเดียว

Campbell and Luchs (1998) ได้แสดงความคิดเห็นในหนังสือชื่อ Strategic Synergy ไว้ว่า การรวมพลังเป็นกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยสามารถสรุปเป็นสูตรคณิตศาสตร์ คือ 2 บวก 2 เท่ากับ 5 แสดงว่าผลงานที่ภาคภูมิใจจากการร่วมมือกันทำงานในการทำธุรกิจร่วมกันมีค่ามากกว่ามูลค่าการทำธุรกิจที่บริษัททำเพียงลำพังบริษัทเดียว นอกจากนี้การรวมพลังยังแสดงถึงความหลากหลายในการบริหารจัดการ การบริหารจะคำนึงแตกต่างของบริษัทร่วมเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

Passfield (2002) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การรวมพลังจะประสบความสำเร็จได้โดยดูจากผลลัพธ์คือ ความเข้าใจมากขึ้น มีความตระหนักรู้มากขึ้น มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการประเมินผลมากขึ้น เข้าใจความสัมพันธ์มากขึ้น ใช้ทรัพยากรได้ดีขึ้น

Karakus and Toremén (2008) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรวมพลัง (Synergy) ไว้ว่าเป็นผลการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพโดยสมาชิกในกลุ่มสามารถทำให้เกิดผลลัพธ์รวมมากกว่าได้รับการทำงานคนเดียว การรวมพลัง (Synergy) จึงเป็นจากการร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพของสมาชิกที่ทำงานด้วยกัน

Latash (2008) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรวมพลัง (Synergy) ในแนวคิดของนักวิทยาศาสตร์ในหนังสือ Synergy ไว้ว่า การรวมพลัง (Synergy) ถูกใช้มานานกว่าพันปีแล้ว โดยมีความหมายหลากหลาย ในความหมายตรงๆ คือ การทำงานด้วยกัน “working together” เป็นคำที่มาจากภาษากรีก (Greek) ซึ่งในบางครั้งก็เป็นสิ่งยากที่จะเข้าใจ (esoteric) และเป็นสิ่งลึกลับ (mystical) แต่ในความคิดเห็นของเขาทุกสิ่งทุกอย่างในโลกที่มองเห็นและมองไม่เห็นเป็นการรวมพลัง (Synergy) การรวมพลังที่มองเห็นคือ วัตถุที่เกิดขึ้นได้ต้องเกิดจากการรวมพลังของอะตอม (atom) ที่เป็นหน่วยเล็กที่สุดของสสาร ส่วนการรวมพลังที่มองไม่เห็นเป็นความลึกลับ ไม่สามารถกำหนดได้ และไม่สามารถวัดได้ ดังนั้นเขาจึงให้ความคิดเห็นว่า “วัตถุและสสารทุกชนิดเป็นการรวมพลัง” และ “การรวมพลังวัดไม่ได้” เขาให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมอีกว่า คำว่า การรวมพลัง (Synergy) ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในทางวิทยาศาสตร์และในสาขาวิชาอื่น ๆ เช่น ใช้ตั้งชื่อบริษัท อาหาร วิธีการทางการศึกษา ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างมนุษย์และสัตว์ ในการศึกษาพื้นฐานและการประยุกต์ของ



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / revv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

การเคลื่อนที่ (movements) จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น Latash (2008) จึงสรุปว่าถ้าหลายๆคนมาทำงานด้วยกันและสนใจแต่เฉพาะกิจกรรมหรืองานของตนเองแล้ว การทำงานของคนกลุ่มนั้นไม่สมควรเรียกว่าการรวมพลัง ในทางตรงกันข้าม ถ้าคนหลายๆ คนมาทำงานด้วยกันได้พยายามปรับการทำงานโดยคำนึงถึงการกระทำของผู้ร่วมงาน หรือพยายามคำนึงถึงความสำเร็จที่ดีของกลุ่มแล้ว แสดงว่าพวกเขาได้ทำให้เกิดการรวมพลังแล้ว

Mumford and Mattson (2009) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรวมพลัง (Synergy) ไว้ว่าเป็นผลจากการทำงานเป็นทีมโดยเป็นการรวมเอาจุดเด่นของแต่ละส่วนมารวมกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การวางกรอบงานให้มีศักยภาพการรวมพลัง (potential synergy) เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจากการศึกษาแนวคิดของนักคิดที่ให้ความหมายของการรวมพลัง (Synergy) จึงสรุปความหมายของการรวมพลังตามตารางที่ 2.1

**ตารางที่ 2.1** สรุปแนวคิดในความหมายการรวมพลัง (Synergy)

ประเด็น ความหมาย ของการรวมพลัง	นักคิด											
	Ansoff (1965)	Itami (1980)	Barney (1991)	F. Trautwein (1990)	H. Geneen (1997)	M.E. Porter (1998)	G.Hamel (1990)	R.D.Buzzell (1983)	R.Passfield (2002)	P.R.Harris (2004)	T.V.Mumford (2009)	Mark L. Latash (2008)
วิธีทำงานร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
กระบวนการทำงาน ร่วมกัน		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เพื่อเป้าหมาย เดียวกัน	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
โดยการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ใช้กลยุทธ์ร่วม	✓			✓		✓		✓	✓	✓	✓	

ประเด็น ความหมาย ของการรวมพลัง	นักคิด											
	Ansoff (1965)	Itami (1980)	Barney (1991)	F. Trautwein (1990)	H. Geneen (1997)	M.E. Porter (1998)	G.Hamel (1990)	R.D.Buzzell (1983)	R.Passfield (2002)	P.R.Harris (2004)	T.V.Mumford (2009)	Mark L. Latash (2008)
มีการวิจัยเพื่อพัฒนา		✓		✓		✓		✓	✓			✓
มีการบูรณาการ				✓				✓	✓	✓	✓	✓
มีการเรียนรู้			✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
มีการปรับตัว	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
ร่วมมือกันอย่างสมดุลงหรือด้วยความชำนาญ	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓
ทำงานตามขีดความสามารถ	✓	✓			✓					✓	✓	✓
ได้ตามโอกาสที่อำนวยให้	✓	✓										✓
มีผลรวมดีกว่าการกระทำเพียงลำพัง	✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นวิธีการหรือกระบวนการการรวมพลัง Synergy มีความหมายตรงกับคำว่า “ประสาน” ด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนแบ่งปัน ร่วมกันวิจัยเพื่อพัฒนา บูรณาการ ใช้อยุทธศาสตร์ ร่วมเรียนรู้ด้วยกัน ปรับตัวเข้าหากันและร่วมมือกัน อย่างสมดุลและชำนาญ รวมกับคำว่า “พลัง” ที่เป็นขีดความสามารถ (Capability) ที่ประกอบด้วยทรัพยากร (Resource) ความชำนาญ (Portfolio) และโอกาส (Opportunity) ทำให้เกิดผลรวมของการทำงานมากกว่าการทำเพียงลำพัง



3194320486

### 3.2 หลักการการรวมพลัง

จากความหมายของการรวมพลัง (Synergy) การทำงานร่วมกัน “working together” การทำงานด้วยกัน (working together) Latash (2008) ได้ให้ความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน โดยมีหลักการสำคัญ คือ

1. เป็นกระบวนการพลวัต (Dynamic process) คือ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ในลักษณะของการเป็นพลวัต Buzzell and Gale (1987) ได้ให้ความคิดว่าการเกิด Synergy ได้มีพลวัตพื้นฐาน 4 ประการคือ

1) การใช้ทรัพยากรหรือทำกิจกรรมร่วมกัน (Shared resources/activities) เช่น การทำวิจัยและพัฒนา การบวนการผลิต การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ การสร้างแรงขายร่วมกัน ทำการตลาดร่วมกัน มีช่องทางการกระจายสินค้าร่วมกัน เป็นต้น

2) สร้างมูลค่าเพิ่มจากการตลาดและการวิจัยเพื่อพัฒนา (Spill-over benefits of marketing and R&D) แม้ว่าจะไม่มีการกิจกรรมการตลาดและการวิจัยเพื่อการพัฒนา การดำเนินธุรกิจก็สามารถแสวงหากำไรโดยท่างอ้อมได้โดยการทำธุรกิจบริษัทสาขาย่อย เช่น การทำการวิจัยของบริษัท GE ในเรื่องของเครื่องยนต์เทอร์โบเพื่อช่วยเหลือในกิจการธุรกิจเครื่องยนต์อากาศยาน

3) แลกเปลี่ยนความรู้และทักษะ (similar' business) ความรู้และทักษะสามารถแลกเปลี่ยนกันได้ระหว่างบริษัทโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีระดับสูงในอุตสาหกรรมการผลิต หรือในสภาพที่ทักษะการตลาดมีความสำคัญ

4) สร้างภาพพจน์ร่วมกัน (Shared image) ธุรกิจย่อยในบริษัทจะมีคุณค่าโดยแสดงตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทใหญ่ที่อยู่ในความสนใจของลูกค้า

2. เป็นการปรับตัวและการเรียนรู้ (adapting and learning) ที่เกี่ยวกับการร่วมกันของการกระทำโดยมีผลกระทบทั้งหมด (Total effects) เมื่อมีการแสดงออกอย่างอิสระ จากลักษณะดังกล่าวจึงขอยกตัวอย่างการปรับตัวและการเรียนรู้ในความคิดเห็นของ Haughton, Crick, Moor, and Nicholson (2003) ได้ทำการศึกษาวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ปรับปรุงการรวมพลังกันระหว่างการเรียนในห้องเรียนและการนำไปปฏิบัติ แม้ว่าจะไม่ให้ความหมายของการรวมพลังโดยตรง แต่ก็ให้ความคิดเห็น ในความหมายของการรวมพลังในทางบวกคือถ้ามีการรวมพลังมากขึ้นก็จะมีผลดีขึ้น



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ตามมา โดยเขาพยายามเชื่อมโยงกันระหว่างการสอนและการวิจัยที่เป็นลักษณะการรวมพลัง โดยเขาได้เสนอแนะวิธีการปรับตัวและเรียนรู้การทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการสอนและการวิจัยได้ดียิ่งขึ้น

3. กำเนิดผลการบูรณาการ (Integrated solution) แต่ไม่ใช่การประนีประนอม (Compromise) การรวมพลังไม่มีการกระทำใดหยุดหรือสูญเสียในลักษณะของการรวมพลังดังกล่าว ตามความคิดของ Goold and Campbell (1998) ในด้านธุรกิจ Synergy แสดงถึงความสามารถของหน่วยธุรกิจหรือบริษัท สองแห่งขึ้นไปทำให้เกิดคุณค่าการทำงานร่วมกันมากกว่าการทำงานโดยลำพังหน่วยธุรกิจหรือบริษัทเดียว โดยการบูรณาการหลาย ๆ รูปแบบเราจะพบว่าธุรกิจต่าง ๆ ที่มีการรวมพลังมักจะมีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งดังนี้

1) การแลกเปลี่ยนความรู้ (Shared Know-How) หน่วยธุรกิจมักจะได้ประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะ เช่น อาจจะปรับปรุงผลงานโดยรวมองค์ประกอบ หน้าที่หรือบริเวณทางภูมิศาสตร์ การแลกเปลี่ยนความรู้อาจเขียนเป็นคู่มือ หรือในระดับนโยบาย แต่มักจะพบในความรู้ที่มีอยู่แล้ว (tacitly) โดยไม่เป็นเอกสารที่เป็นทางการ คุณค่าทำให้เกิดขึ้นได้เพียงแต่นำกลุ่มคนไปร่วมกันทำงานกับกลุ่มที่มีการปฏิบัติแตกต่างกัน สิ่งที่ต้องเน้นคือ หลายบริษัทอยู่บนข้อต่อรองที่สำคัญในการแสดงความสามารถ การแลกเปลี่ยนผลงานที่ดี สะท้อนถึงความสำคัญในการกระจายการแลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญ

2) ประสานกลยุทธ์ (Coordinated Strategies) การร่วมมือกันทำยุทธศาสตร์มักเกิดขึ้นเพื่อข้อได้เปรียบของบริษัทในกลยุทธ์ของสองบริษัทขึ้นไป การขับเคลื่อนตลาดสูงขึ้นในหน่วยธุรกิจ ยกตัวอย่างเช่น ลดการแข่งขันระหว่างหน่วยบริษัท การร่วมมือกันสะท้อนถึงการมีส่วนแบ่งในการแข่งขัน ที่มีพลังและผลดีในการทำการแข่งขัน แม้ว่ากลยุทธ์สามารถเป็นหลักการที่เน้นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญของการรวมพลัง แต่ก็เป็นเรื่องยากที่จะสำเร็จได้เพราะการต่อสู้เพื่อสิทธิของตนเองของแต่ละบริษัทในการถูกแทรกแซงและความเป็นตัวเอง (autonomy) นั้นไม่ใช่เรื่องง่าย

3) ใช้ทรัพยากรร่วมกัน (Shared Tangible Resources) หน่วยธุรกิจบางครั้งสามารถประหยัดเงินเป็นจำนวนมากโดยร่วมกันใช้ทรัพยากรทางกายภาพ โดยใช้ผลิตผลอำนวยการประโยชน์ธรรมดาหรือการวิจัยในห้องทดลอง เช่น พวกเขาต้องการประหยัด เลี้ยงการเข้าซื้อ บริษัทต่าง ๆ ปรับความต้องการ ในธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยชี้ให้เห็นการรวมพลังที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

4) มีการบูรณาการในแนวดิ่ง (Vertical Integration) การร่วมกันในกระแสการผลิตหรือบริการจากหน่วยหนึ่งสู่อีกหน่วยหนึ่ง สามารถลดต้นทุนในรายละเอียด เพิ่มความเร็วในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพิ่มขีดความสามารถในการอำนวยความสะดวกและเพิ่มช่องทางของการตลาดในกระบวนการอุตสาหกรรม เช่น ปิโตรเคมีและผลิตภัณฑ์จากไม้ การจัดการที่ดีในการบูรณาการในทางดิ่ง ทำให้เกิดผลประโยชน์มากมาย

5) รวมกลุ่มเพื่อพลังการต่อรอง (Pooled Negotiating Power) โดยการร่วมกันรวมกันสั่งซื้อ หน่วยธุรกิจที่แตกต่างกันสามารถรับแรงต่อรองกับผู้ขาย การลดต้นทุนหรือเพียงปรับปรุงคุณภาพสินค้าที่สั่งซื้อ ธุรกิจสามารถได้รับผลกำไรเหมือนกัน โดยการต่อรองร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เช่น ลูกค้า รัฐบาลหรือมหาวิทยาลัย ผลที่ได้จากการร่วมกันต่อรองเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง

6) เชื่อมโยงการค้าเนินธุรกิจ (Combined Business Creation) การสร้างธุรกิจใหม่สามารถทำได้โดยเชื่อมความรู้จากหน่วยธุรกิจต่าง ๆ โดยกระจายกิจกรรมต่าง ๆ จากหน่วยธุรกิจและเชื่อมต่อกันเป็นหน่วยธุรกิจใหม่ หรือโดยการจัดตั้ง การเชื่อมความเสี่ยงภายในหรือสัมพันธ์กัน เมื่อผลของธุรกิจโลกเพิ่มความเกี่ยวพันสำหรับการร่วมกัน กำเนิดใหม่และการเจริญเติบโตหลายบริษัทได้จัดตั้งโดยเพิ่มการเน้นไปที่รูปแบบของการรวมพลัง

3.2.4 เป็นการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกโดยสนับสนุนให้เกิดการปลดปล่อยพลังงานของทีม มีนักวิชาการที่ให้ความคิดเห็นหลักการรวมพลังที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ Karakus and Toremén (2008) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรวมพลัง (Synergy) ไว้ว่า เป็นผลการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพโดยสมาชิกในกลุ่มสามารถทำให้เกิดผลลัพธ์รวมมากกว่าได้รับจากการทำงานคนเดียว การรวมพลัง (Synergy) จึงเป็นจากการร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพของสมาชิกที่ทำงานด้วยกัน

Latash (2008) สรุปว่าถ้าหลายคนมาทำงานด้วยกันและสนใจแต่เฉพาะกิจกรรมหรืองานของตนเองแล้ว การทำงานของคนกลุ่มนั้นไม่สมควรเรียกว่าการรวมพลังในทางตรงกันข้าม ถ้าคนหลายคนมาทำงานด้วยกันได้พยายามปรับการทำงานโดยคำนึงถึงการกระทำของผู้ร่วมงาน หรือพยายามคำนึงถึงความสำเร็จที่ดีของกลุ่มแล้วแสดงว่าพวกเขาได้ทำให้เกิดการรวมพลังแล้ว

Mumford and Mattson (2009) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรวมพลัง (Synergy) ไว้ว่าเป็นผลจากการทำงานเป็นทีมโดยเป็นการรวมเอาจุดเด่นของแต่ละส่วนมารวมกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การวางกรอบงานให้มีศักยภาพการรวมพลัง (potential synergy) เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม

ดังนั้นหลักการหนึ่งของการรวมพลังคือการปลดปล่อยพลังงานของทีม คือทุกคนต้องร่วมมือกันทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกันโดยคำนึงถึงการทำงานซึ่งกันและกัน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยได้แยกองค์ประกอบของการรวมพลังออกเป็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing) ร่วมกันวิจัยเพื่อพัฒนา (Research) บูรณาการ (Integration) ใช้อยุทธศาสตร์ร่วม (Strategic goals) เรียนรู้ด้วยกัน (Learning) ปรับตัวเข้าหากัน (Adapting) และร่วมมือกัน (Collaboration) หรือใช้อักษรตัวแรกของประเด็นการรวมพลังมารวมกันเพื่อใช้ในการปฏิบัติการได้ง่ายขึ้น คือ “SRISLAC” ประเด็นของการรวมพลังนี้ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อแสดงปริมาณของการรวมพลังของการปฏิบัติการของผู้มีส่วนร่วมในครั้งนี้

### 3.3 วิธีการรวมพลัง

วิธีการรวมพลังมีนักวิชาการได้ให้ความคิดเห็นไว้ช่วงปี 2000 ค่อนข้างหลากหลายได้แก่ Goold & Campbell (1998) ให้ความคิดเห็นในการแยกองค์ประกอบของการรวมพลัง และการแสวงหาการรวมพลัง Pun (2004) ให้ความคิดเห็นในการรวมพลังกลยุทธ์เพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ และ Adler (1997) ได้ให้ความคิดเห็นในการใช้การรวมพลังในวัฒนธรรมองค์กรดังต่อไปนี้

Goold & Campbell (1998) แสดงความคิดเห็นว่าเป้าหมายของการรวมพลังเป็นข้อความแบบกว้าง ๆ จึงทำให้ผู้จัดการไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ จึงจำเป็นต้องมีการแยกองค์ประกอบของเป้าหมายการรวมพลังออกเป็นวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายการรวมพลังนั้นโดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนที่นำไปสู่เป้าหมาย ทำให้มีการประเมินต้นทุนและกำไรได้ดีขึ้น และสามารถนำไปสู่การวางแผนลงมือปฏิบัติที่ทำให้เกิดการประสานพลัง

โดยสรุปแล้วจากความหมายของการรวมพลังที่เป็นวิธีการทำงานด้วยกัน เพื่อเป้าหมายอันเดียวกันโดยการแลกเปลี่ยน การแบ่งปันความรู้ ความชำนาญ ทรัพยากร การร่วมมือกันและ



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



การบูรณาการ ตามความสมดุลของโอกาสและทรัพยากรที่มีอยู่ ทำให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด อย่างมีหลักการตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และสุดท้ายคือการนำไปปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสม

การรวมพลังร่วม (Synergy) จึงหมายถึง ความร่วมมือร่วมใจ ประสานและผนึกกำลังโดยผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม ให้บังเกิดเป็นศักยภาพใหม่ที่มีพลังสามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์ประกอบของทีมสำคัญที่นำไปสู่การรวมพลัง ได้แก่

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและขององค์กร
2. การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Team working)
3. ทักษะและพฤติกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนากระบวนการคิดและทัศนคติกระบวนการทำงานสู่ความร่วมมือ
5. การสื่อสารที่ดี (Effective communication)

การรวมพลังจะนำไปสู่การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้กำลังใจยกย่องชมเชยร่วมมือร่วมใจสร้างความรักสามัคคี ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยอมรับความรู้ความสามารถของผู้อื่นมีส่วนร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบ สมาชิกขององค์กรเกิดความพึงพอใจ (satisfying individual needs for growth) ทำให้ได้ผลงานที่เป็นความภูมิใจของทุกคน

### 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรวมพลัง

ธนู ศิริจันทพันธ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการประสานพลังเพื่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนโคกสูงประชาสรรพ์องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนโคกสูงประชาสรรพ์มีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหลัก มีปัญหาสำคัญคือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน จึงดำเนินงานใน 16 โครงการ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มโครงการ คือ 1) โครงการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 9 โครงการ 2) โครงการสนับสนุนทำให้เกิดคุณภาพผู้เรียน 6 โครงการ 3) โครงการสร้างความเข้มแข็งทำให้เกิดคุณภาพผู้เรียน 1 โครงการ หรือเรียกว่า “9 ส่งเสริม 6 สนับสนุน 1 เข้มแข็ง” เป็นผลทำให้ผ่านการประเมินความสำเร็จได้ทุกโครงการ นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้วิจัย ผู้ปกครอง ครู องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศิษย์เก่า พระภิกษุสงฆ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงหลายประการทั้งด้านความรู้และ



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ประสบการณ์และเกิดองค์ความรู้จากการปฏิบัติจริง คือ 1) การปฏิบัติการประสานพลัง 2) การปฏิบัติตามหลักการประสานพลัง 3) การปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนโคกสูงประชาสรรค์ 4) การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับการประสานพลัง 5) มีขั้นตอนการดำเนินการแต่ละขั้นตอนทำให้เกิดนวัตกรรมที่เรียกว่า “กรอบการปฏิบัติการวิจัยสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยการประสานพลัง 5 แหล่ง คือ พลังกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พลังการปฏิบัติการในสถานศึกษา พลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พลังของชุมชน พลังของผู้ปกครองนักเรียน”

ออมลักษณ์ เบาอุบลย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องอุปนิสัยแบบชนะ ชนะ อุปนิสัยการรวมพลังอย่างสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการและการสนับสนุนของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการมีอุปนิสัยแบบชนะ ชนะอยู่ในระดับสูงโดยด้านที่มีระดับสูงสุดคือด้านความสัมพันธ์เพราะพยาบาลต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การรักษามีคุณภาพ อุปนิสัยการรวมพลังอย่างสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับสูงสุดคือด้านการสื่อสารแบบรวมพลังอย่างสร้างสรรค์ เพราะในการปฏิบัติงานพยาบาล พยาบาลจะต้องมีการสื่อสารกับผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงานทุกระดับทั้งในวิชาชีพพยาบาลและวิชาชีพที่ปฏิบัติงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม ทำให้ต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้นพยาบาลประจำการต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี เพื่อสามารถประสานงานภายในทีมได้ รวมทั้งการสนับสนุนของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้พยาบาลประจำการมีอุปนิสัยแบบชนะ ชนะ อุปนิสัยการรวมพลังอย่างสร้างสรรค์ด้วยการให้ความรู้ ให้โอกาส เสริมสร้างความสามารถ ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน ให้การยอมรับความสามารถและศักยภาพของพยาบาลประจำการ ซึ่งผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าหากมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผู้บริหารใช้ศักยภาพของพยาบาลเพื่อให้มีส่วนร่วมในงาน การทำงานเป็นทีม เสริมสร้างคุณค่าของตัวเองจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงได้

เพียรกิจ นิมิตรติ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการส่งเสริมปัจจัยและกระบวนการที่เอื้อต่อการร่วมมือรวมพลังของครูมัธยมศึกษา : พหุกรณีศึกษา ผลการพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการร่วมมือรวมพลังประกอบด้วย บรรยากาศแบบร่วมมือรวมพลัง ลักษณะนิสัยแบบร่วมมือรวมพลัง ทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน คุณลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม การบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มและผู้บริหาร



3184320486

CD :Thesiss 5684234327 dissertation / revc: 18072562 08:39:31 / seq: 8

โรงเรียน และวัฒนธรรมองค์กร กระบวนการที่เอื้อต่อการร่วมมือรวมพลัง ประกอบด้วย การรวบรวม ก่อตั้ง การระดมกำหนดเกณฑ์ การลงมือปฏิบัติ และการปรับเปลี่ยน แนวทางการส่งเสริมปัจจัยและ กระบวนการที่เอื้อต่อการร่วมมือรวมพลังของครูทำได้ดังนี้ 1) คัดสรรหัวหน้ากลุ่มที่มีความสามารถ ในการบริหารงานกลุ่มเป็นที่ยอมรับของสมาชิก 2) สร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังให้ เกิดขึ้นในกลุ่มงาน 3) คัดสรร มอบหมายหรือแต่งตั้งให้มีผู้อำนวยความสะดวกในการทำงานกลุ่ม และ 4) สร้างความตระหนักในการทำงานกลุ่มตามขั้นตอน ACAT (assembly, criterion creating action, transforming)

#### ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างอำนาจ

##### 4.1 ความหมายของการเสริมสร้างอำนาจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ได้แก่

Swift and Levin (1987) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างอำนาจไว้ว่า เป็นพัฒนา การของสภาวะทางจิตใจที่มีการพัฒนาความคิด ความรู้สึก ความเข้มแข็งในตัวบุคคล กลุ่ม ทำให้ เกิดความคิดที่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงการกระทำของตนเอง หรือทำให้เกิดการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคม มาตรการ กฎหมาย

Gutierrez (1990) กล่าวว่า กระบวนการเสริมสร้างอำนาจเป็นกระบวนการที่บุคคล กลุ่มทำ ความเข้าใจปัญหา ข้อท้าทาย พฤติกรรมของตน พฤติกรรมที่ตนกระทำกับคนอื่น หรือพลังอำนาจ ทางการเมืองที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงสถานการณ์ชีวิตของตน

Zimmerman (1990) ได้นิยามการเสริมสร้างอำนาจไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคล ได้รับความรอบรู้และควบคุมการดำเนินชีวิตของตนเองได้ มีความเข้าใจในเชิงวิพากษ์ตามบริบท แวดล้อมโดยกระบวนการนี้ได้รวมไปถึงพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วม การกระตุ้นเพื่อพยายามควบคุม และ เพื่อการรับรู้ประสิทธิภาพของงาน การเสริมสร้างอำนาจในระดับนี้หมายรวมถึง ปัจจัยและแนวคิด ทางจิตวิทยา เป็นการเพิ่มระดับการเข้าถึงแหล่งข้อมูลเพื่อควบคุมและเห็นคุณค่า ส่วนการเสริมสร้าง อำนาจระดับองค์กร เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนพลังอำนาจของการแสดงโครงสร้าง



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ภายในองค์กร กระบวนการของการเสริมสร้างอำนาจในระดับองค์กรประกอบด้วย การแบ่งความเป็นผู้นำ การให้โอกาสในการพัฒนาทักษะที่มีอิทธิพลต่อชุมชน

Gibson (1991) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างอำนาจว่า เป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการทางสังคม การแสดงถึงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนาและการเสริมสร้างความสามารถในตัวบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

Clutterburk and Kernagham (1994) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างอำนาจว่าเป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มมีพลังอำนาจ มีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น มีความรู้สึกถึงพลังในด้านดีของตนเอง มีแรงจูงใจในตนเอง มีความต้องการและพร้อมที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง กลุ่มและสังคม

กิตติวิภา สุวรรณรัตน์ (2545) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างอำนาจไว้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคล กลุ่ม ชุมชนให้มีพลังที่แข็งแกร่งในการดำเนินชีวิตของตนให้เหมาะสมตามสังคมที่ตนเองอยู่ การสร้างพลังอำนาจในตนเองนี้เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและสามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองออกมาให้เป็นประโยชน์ ซึ่งกระบวนการสร้างพลังอำนาจนี้จะต้องให้ทุกคนในชุมชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และร่วมกันวางแผนแก้ปัญหา ตลอดจนมีการพัฒนาวิธีการที่จะแก้ไขปัญหาให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม

อภิญา เวชยชัย (2555) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างอำนาจไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง จนสามารถค้นหาพลังอำนาจในตนเองให้เกิดศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงความคิด การกระทำ หรือเกิดการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ การเสริมสร้างอำนาจมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่ม ครอบครัว ชุมชน จนไปถึงระดับที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

สรุปความหมายของการเสริมสร้างอำนาจ คือกระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง ให้สามารถค้นหาศักยภาพ เกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถผลักดันให้เกิด



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ความเปลี่ยนแปลงทั้งความคิดและการกระทำได้อย่างมีคุณภาพ การเสริมสร้างอำนาจมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับ บุคคล กลุ่ม ครอบครัวและชุมชน

#### 4.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างอำนาจ

กระบวนการเสริมสร้างอำนาจ เป็นกระบวนการศึกษาที่เน้นรูปแบบให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนอย่างแท้จริง โดยให้ผู้เรียนร่วมกันระบุปัญหาของตน วิเคราะห์หาสาเหตุและความเป็นมาของปัญหา โดยใช้วิจาร์ณญาณการมองภาพสังคัมที่ควรจะเป็น และพัฒนาทวิวิธีที่จะแก้ไขอุปสรรค เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งการจัดรูปแบบการเรียนการสอนในลักษณะเช่นนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดพลังอำนาจในตนและในกลุ่ม

การเสริมสร้างอำนาจจะเน้นการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและส่งเสริมการรวมกลุ่มกัน เพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคัมและสิ่งแวดล้อม การเสริมสร้างอำนาจจึงเป็นแนวคิดที่สามารถใช้เป็นที่ทางเลือกใหม่แทนแนวคิดเดิมที่เคยเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้แบบท่องจำในเรื่องที่ห่างไกลหรือไม่มีความสำคัญกับผู้เรียน และเน้นการให้ผู้เรียนทำตามที่บอกมิได้คำนึงถึงสภาพทางสังคัม สิ่งแวดล้อม และเงื่อนไขอื่นๆ ของผู้เรียน

แนวคิดการเสริมสร้างอำนาจ เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้ในการฝึกอบรมให้บุคคลและกลุ่มมีพลัง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสภาวะบุคคลและชุมชนให้มีพลังที่ทำให้บุคคลและกลุ่มมีความสามารถในการดูแล และกำหนดสภาวะสุขภาพของตนเองได้ องค์การอนามัยโลก ได้ระบุถึงเป้าหมายที่ต้องการให้การสร้างพลังให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้ ซึ่งแนวคิดการสร้างพลังนี้ได้นำมาใช้ในการจัดการสุขภาพทั้งในสถานพยาบาล โรงเรียนและชุมชน

#### 4.3 องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างอำนาจในการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างอำนาจได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเสริมสร้างอำนาจ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อเสริมสร้างอำนาจหรือองค์ประกอบ แนวปฏิบัติ เงื่อนไขและสิ่งที่ต้องพิจารณาในการเสริมสร้างอำนาจ คำเหล่านี้ล้วนหมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างอำนาจด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งผู้รู้ได้นำเสนอไว้ ดังนี้



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

Sergiovanni (1991) เสนอแนะหลักการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
3. ช่วยขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินต่อไปได้

Sergiovanni ได้ให้ข้อคิดเพิ่มเติมว่า การที่บุคคลมีอิสระที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ต้องกระทำด้วยจิตสำนึกด้วยการตัดสินใจที่รอบคอบ สิ่งที่จะกระทำต้องมีผลแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่บุคคลอื่น

Chally (1993) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการเสริมสร้างอำนาจ คือ

1. การมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองในเชิงบวก นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในการกระทำภารกิจใดๆ โดยจะต้องเชื่อว่าตนเองมีความสามารถและมีคุณค่า
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ การมีความเข้าใจในแนวคิดที่ผสมผสานความรู้จากการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ
3. การมีทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ คือ การมีสิ่งจำเป็นในการจะเอื้ออำนวยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย
4. การมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ความเป็นผู้รอบรู้และสนใจในข่าวสารต่างๆ

Stewart (1994) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเสริมสร้างอำนาจแก่บุคคลไว้ ดังนี้

1. การเสริมสร้างอำนาจในตนเอง (Personal empowerment) จะต้องเริ่มสร้างให้มีความพึงพอใจในสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ โดยปราศจากความกลัวสร้างความมั่นใจในตนเอง และสร้างความหวังต่อการเสริมสร้างอำนาจในงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
2. การศึกษาวัฒนธรรมของอำนาจ (Power culture) จะต้องมีความเข้าใจว่าอำนาจภายในองค์กรนั้นอยู่ที่ไหน โดยทั่วไปแล้วอำนาจในองค์กรแบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ บทบาท งานและบุคคล
3. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการได้รับการเสริมสร้างอำนาจ คือ

3.1 ความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งกันและกัน ให้การดูแลเอาใจใส่ เมื่อเกิดความผิดพลาดเกิดขึ้นก็จะได้รับความเห็นใจและเข้าใจ พร้อมทั้งจะช่วยกันแก้ไขความผิดพลาดนั้น

3.2 การสื่อสารอย่างเปิดเผย (Openness) การสื่อสารอย่างเปิดเผย จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะมาขอความช่วยเหลือและยอมรับคำแนะนำจากผู้บริหารได้

4. การบริหารการจัดการ ซึ่งจะใช้ทักษะที่เหมาะสม ทักษะที่สำคัญต่อการเสริมสร้างอำนาจ คือ

4.1 ทักษะการเสริมสร้าง (Enabling) เป็นการเสริมสร้างทั้งความรู้ ทักษะความเชื่อมั่น การจัดเตรียมทรัพยากร เวลาและโอกาส

4.2 ทักษะการเอื้ออำนวย (Facilitating) ผู้บริหารจะต้องจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้การทำงานสามารถปฏิบัติได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย

4.3 ทักษะการให้คำปรึกษา (Counseling) ให้คำปรึกษาหารือหรือคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ

4.4 ทักษะการปฏิบัติงานร่วมกัน (Collaborating) พลังอำนาจจะเกิดได้ต่อเมื่อมีการประสานร่วมมือกันทำงาน

4.5 ทักษะการเป็นผู้สอน (Mentoring) ผู้บริหารต้องมีการสอนงานหรือให้คำแนะนำงาน

4.6 ทักษะการสนับสนุน (Supporting) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนช่วยเหลือกันสร้างความมั่นใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

Harvey and Drolet (1994) กล่าวถึง หลักการเสริมสร้างอำนาจในการทำงาน ดังนี้

1. ให้บุคลากรทำงานสำคัญ
2. ให้บุคลากรมีอำนาจวินิจฉัย ตัดสินใจในงานที่ทำ
3. สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน
4. ยอมรับในผลงานและให้การชื่นชม
5. สร้างให้เกิดความตระหนักว่าบุคลากรเป็นผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง
6. เสริมสร้างทักษะความสามารถในการทำงาน
7. สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม
8. สร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและการทำงาน



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

Blasé (2001) กล่าวถึง หลักการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานในบริบทของผู้สอน ดังนี้

1. เตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษา โดยการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
3. สร้างความกระตือรือร้นของการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
4. ให้ทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมั่นใจ
5. ให้โอกาสบุคลากรในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
6. สร้างความยืดหยุ่นเป็นกันเองในการทำงาน
7. ส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจ ความเสียสละของทีมงาน
8. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เมื่อบุคลากรเผชิญอุปสรรคปัญหา
9. ให้บุคลากรกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายต่อสถานภาพ ความสามารถ

Blanchard, Carlos, and Randolph (1996) กล่าวถึง หลักการเสริมสร้างอำนาจในการทำงาน ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากร
2. การให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง
3. การสร้างทีมบริหารตนเอง
4. การสร้างความพร้อมรับการตรวจสอบในการทำงาน

Short, Greer, and Melvin (1994) ได้รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าของบุคคลต่าง ๆ พบว่า

หลักการพื้นฐานของการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน
  2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และพลังในการทำงาน
- หลักการทั้ง 2 ประการดังกล่าว เป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงาน



โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานมีทางเลือกให้เลือกปฏิบัติให้ควบคุมดูแลงานด้วยตนเอง

จากหลักการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานของ Sergiovanni, 1991; Stewart (1994); Harvey and Drolet, 1994; Blase and Blase, 1994; Blanchard and Randolph, 1996 และ Short and Greer, 1997 ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยของการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานโดยการจำแนกการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล และความสามารถของบุคคลเน้นกระบวนการส่งเสริมให้บุคคลสามารถกระทำสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถของตน ในลักษณะการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และตระหนักถึงคุณค่าแห่งตน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2.2 ตารางสังเคราะห์ปัจจัยของการเสริมสร้างอำนาจของบุคลากร

ปัจจัยของการเสริมสร้างอำนาจ ในการทำงานของบุคลากร	Sergiovanni (1991)	Chally (1993)	Stewart (1994)	Harvey and Drolet (1994)	Blase and Blase (1994)	Blanchard and Randolph (1996)	Short and Greer (1997)	สรุป
1. การส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	✓					✓		
2. การสนับสนุนช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่	✓	✓						
3. ช่วยจัดปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินต่อไปได้	✓							
4. ให้บุคลากรมีความรู้ในการทำงาน							✓	
5. ให้บุคลากรมีทักษะในการทำงาน				✓			✓	✓
6. ให้บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน							✓	

ปัจจัยของการเสริมสร้างอำนาจ ในการทำงานของบุคลากร	Sergiovanni (1991)	Chally (1993)	Stewart (1994)	Harvey and Drolet (1994)	Blase and Blase (1994)	Blanchard and Randolph (1996)	Short and Greer (1997)	สรุป
7. ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน			✓	✓			✓	✓
8. สร้างความตระหนักว่าบุคคลเป็นผู้กำหนด วิถีชีวิตของตนเอง				✓				
9. เตรียมความพร้อมของบุคคลโดยสร้าง บรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี			✓		✓			✓
10. ให้โอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น			✓		✓	✓		✓
11. ให้บุคลากรกล้าเผชิญกับงานที่ทำทายต่อ ความสามารถ					✓			
12. สร้างทีมบริหารตนเอง						✓		
13. สร้างความพร้อมรับการตรวจสอบในการ ทำงาน						✓		
14. มีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองในเชิงบวก		✓						
15. มีความคิดสร้างสรรค์		✓						
16. มีข้อมูลข่าวสาร		✓						
17. เสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง			✓					

จากตารางที่ 2.2 จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งเสริมการเสริมสร้างอำนาจที่น่าจะเป็นปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การให้บุคลากรมีทักษะในการทำงาน ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน และเปิดโอกาสให้พบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

#### 4.4 กระบวนการเสริมสร้างอำนาจในการทำงาน

กระบวนการเสริมสร้างอำนาจในการทำงาน คือ วิธีการที่บุคลากรประพฤติปฏิบัติในการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่แล้ว ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเพิ่มพูนพัฒนาพลังอำนาจการทำงานด้านต่าง ๆ และใช้พลังอำนาจดังกล่าวทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดประโยชน์กับงานในหน้าที่กับตนเองและองค์กรกระบวนการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานของบุคลากรตามแนวทางของ Posner and Kouzes (1988) ประกอบด้วย

1. ศึกษาการเรียนรู้บุคลากร เป็นการรู้เขารู้เราเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการการทำงาน
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ทักษะการเปลี่ยนแปลง
3. การให้บุคลากรได้ใช้พลังอำนาจ ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารที่มี สนับสนุนช่วยเหลือ ให้บริการให้เกิดงานที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น
4. การให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ มีอิสระ มีแบบแผนทิศทางการทำงานของตนเอง
5. การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร เพราะข้อมูลข่าวสาร คือ สิ่งที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร
6. การให้บุคลากรแสดงผลงานความสามารถและความเป็นแบบอย่างที่ดีกระบวนการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานของบุคลากร

Scott and Jaffe (1991) ได้เสนอรูปแบบของกระบวนการเสริมสร้างอำนาจไว้ ดังนี้

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกได้ เป็น 3 ส่วน คือ ให้ความถูกต้อง ยุติธรรม (Validation) ให้สารสนเทศ (Information) และให้มีส่วนร่วม (Participation)



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

1.1 การให้ความถูกต้องยุติธรรม คือ ให้ความเสมอภาคกับทุกคน ให้เงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่น ต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตามความสนใจและความสามารถ

1.2 การให้สารสนเทศ คือ การให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องการปฏิบัติงาน รวมไปถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นเกี่ยวกับองค์การ

1.3 การให้มีส่วนร่วม คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุม หรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ ผู้บริหาร คือ ผู้มีบทบาทสำคัญในส่วนนี้ ทุกคนต้องเรียนรู้ว่าผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น และต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงานและการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ อิสระในการทำงานควบคุมและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมไปถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์การ

3. สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์การ เป็นตัวบ่งชี้อีกประการหนึ่งในการพิจารณาว่า องค์การได้รับการเสริมสร้างอำนาจเพียงใดกระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีมและกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติ และการตัดสินใจในทีมงาน หรือในงานส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ

4. การสร้างบรรยากาศในองค์การ องค์การควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้แล้วบรรยากาศองค์การที่ดีไม่ได้หมายถึงการมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึงความสมดุลระหว่างการควบคุม กับการมีอิสระในการทำงาน รวมถึงความยืดหยุ่นในการสนองตอบความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาส และความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์การ



3194320486

Clutterburk and Kernagham (1994) ประกอบด้วย

1. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรซึ่งอาจให้รับผิดชอบงานโดยตรงให้รับผิดชอบงานร่วมกันหรือให้รับผิดชอบคิดงานใหม่
2. การพัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างความไว้วางใจในเพื่อร่วมงาน สร้างความเชื่อมั่นและจิตสำนึกความรับผิดชอบ
3. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน แบ่งหน้าที่แต่ร่วมกันทำงาน
4. การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เครือข่ายข้อมูลข่าวสาร เครือข่ายการติดต่อสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ทักษะความสามารถที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน
5. การให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ทักษะความสามารถ ข่าวสารข้อมูล การเสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจในหมู่เพื่อนร่วมงาน
6. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรและทีมงาน จัดแสดงผลการปฏิบัติงาน
7. การให้การศึกษอบรมวิธีพัฒนาสร้างสรรคงาน
8. การให้ความสำคัญดูแลบุคลากรให้ดีเท่า ๆ กับการให้ความสำคัญกับงาน
9. การให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเสมอภาคกัน
10. การสร้างความรับผิดชอบให้บุคคลการทำงานอย่างผู้เชี่ยวชาญ ให้มีการตรวจสอบประเมินตนเอง
11. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข สนุกและเต็มใจในการทำงาน โดยให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สร้างความเข้าใจอย่างกระจ่างในเป้าหมาย ขั้นตอนการทำงาน
12. การเสริมสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ผลงานความสำเร็จของบุคลากร
13. การให้บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเองที่เป็นจริงได้ และติดตามผลการปฏิบัติตามแผนเพื่อปรับปรุงพัฒนาและไปให้ถึงเป้าหมาย

กระบวนการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานของบุคลากรตามแนวทางของ Stone and Sachs (1995) ประกอบด้วย

1. การมอบอำนาจหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบให้อำนาจการตัดสินใจได้เองในแต่ละสถานการณ์การทำงาน

2. การแสดงภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกัน

3. การรับฟังความคิดเห็น เน้นสร้างความเข้าใจร่วมกันทุกฝ่ายในการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

4. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร และองค์การ ให้ประสบความสำเร็จร่วมกันในการทำงาน

5. การอบรมพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะความสามารถแก่บุคลากรในการทำงาน

Lashley (1997) กล่าวถึง กระบวนการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์ที่บุคลากรขาดพลังอำนาจในการทำงาน เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง

2. กำหนดยุทธศาสตร์และเทคนิควิธีบริหารจัดการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากร

3. เตรียมปัจจัยและวิธีเสริมสร้างพลังอำนาจที่จะนำมาใช้ เพื่อให้เกิดความพร้อมและประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ

4. ดำเนินการปฏิบัติตามวิธีที่เลือกไว้

5. ประเมินผลการปฏิบัติจากพฤติกรรมและผลงานที่ปรากฏ

Ivancevich and Matteson (1999) ได้กล่าวถึงไว้ว่ากระบวนการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานของบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานะที่ทำให้บุคลากรไม่มีพลังอำนาจการทำงาน

2. กำหนดยุทธศาสตร์และเลือกเทคนิควิธีที่จะใช้เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร

3. เตรียมความพร้อม เตรียมข้อมูล เตรียมความสามารถของบุคลากรให้พร้อมรับการปฏิบัติการเสริมสร้างอำนาจการทำงาน

4. ปฏิบัติตามวิธีเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่เลือกไว้



3184320486

5. การแปลงพลังอำนาจการทำงานสู่พฤติกรรมการปฏิบัติ เป็นการให้บุคลากรนำพลังอำนาจที่เพิ่มมากขึ้นไปใช้ทำงานให้เป็นประโยชน์

สรุปได้ว่า กระบวนการเสริมสร้างอำนาจในการทำงาน เป็นวิธีการเสริมสร้างให้บุคลากรเพิ่มพูนพัฒนาพลังอำนาจในการทำงานด้านต่าง ๆ ใช้พลังอำนาจดังกล่าวทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดประโยชน์กับงานในหน้าที่กับตนเองและองค์กร

จากการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างอำนาจจากงานวิจัยต่างๆ นำมาสรุปเป็นตารางสังเคราะห์ได้ดังนี้

### ตารางที่ 2.3 ตารางสังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างอำนาจ

กระบวนการเสริมสร้างอำนาจ	Kouzes and Posner (1987)	Clutterbuck and Kernaghan (1994)	Stone and Sachs (1995)	Lashley (1997)	Ivancevich and Matteson (1999)	สรุป
1. ศึกษาการเรียนรู้บุคลากร	✓					
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ มีมนุษยสัมพันธ์	✓		✓			✓
3. ให้บุคลากรได้ใช้พลังอำนาจ ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารที่มี สนับสนุนช่วยเหลือให้บริการให้เกิดงานที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	✓					
4. ให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ มีอิสระ มีแบบแผนทิศทางการทำงานของตนเอง	✓	✓	✓			✓

กระบวนการเสริมสร้างอำนาจ	Kouzesand Posner (1987)	Clutterburk and Kernaghan (1994)	Stoneand Sachs (1995)	Lashley (1997)	Ivancevich and Matteson (1999)	สรุป
5. สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพราะข้อมูลข่าวสาร คือ สิ่งที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร	✓	✓				✓
6. ให้บุคลากรแสดงผลงานความสามารถและความเป็นแบบอย่างที่ดีกระบวนการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานของบุคลากร	✓	✓	✓			✓
7. มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรซึ่งอาจให้รับผิดชอบงานโดยตรงให้รับผิดชอบงานร่วมกันหรือให้รับผิดชอบคิดงานใหม่		✓	✓			✓
8. พัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างความไว้วางใจในเพื่อร่วมงาน สร้างความเชื่อมั่นและจิตสำนึกความรับผิดชอบ		✓				
9. ให้บุคลากรมีส่วนรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน แบ่งหน้าที่แต่ร่วมกันทำงาน		✓				
10. แสดงภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกัน			✓			
11. รับฟังความคิดเห็น เน้นสร้างความเข้าใจร่วมกัน ทุกฝ่ายในการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายขององค์กร			✓			



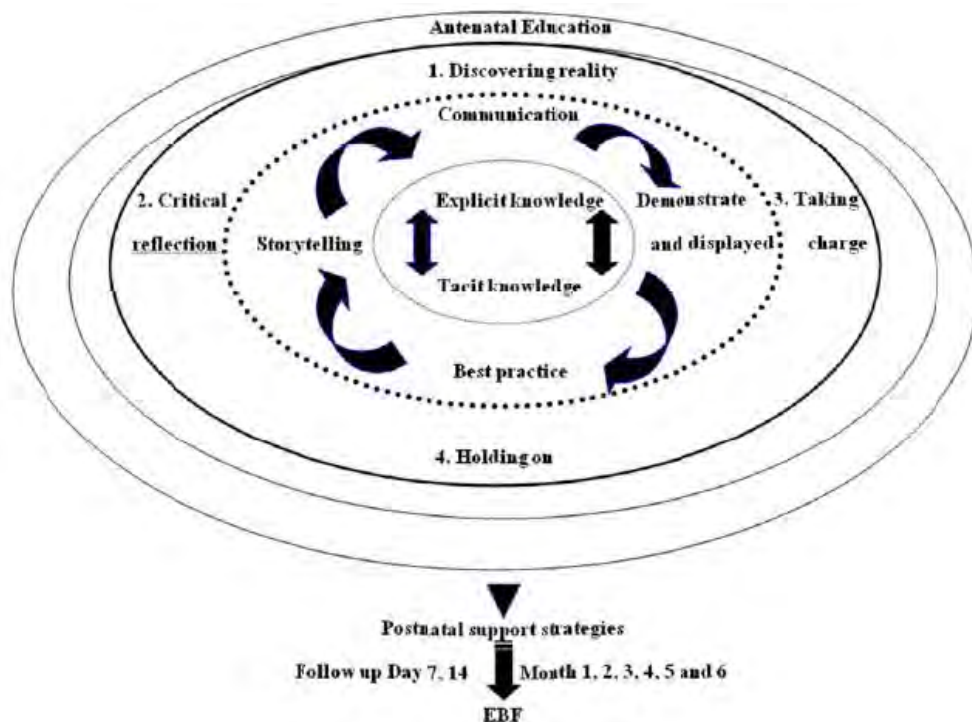
กระบวนการเสริมสร้างอำนาจ	Kouzes and Posner (1987)	Clutterbuck and Kernaghan (1994)	Stone and Sachs (1995)	Lashley (1997)	Ivancevich and Matteson (1999)	สรุป
12. วิเคราะห์สถานการณ์ที่บุคลากรขาดพลังอำนาจในการทำงาน เพื่อหาสาเหตุที่แท้				✓	✓	
13. กำหนดยุทธศาสตร์และเทคนิควิธีบริหารจัดการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากร				✓	✓	
14. เตรียมปัจจัยและวิธีเสริมสร้างพลังอำนาจที่จะนำมาใช้ เพื่อให้เกิดความพร้อมและประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ				✓	✓	
15. ดำเนินการปฏิบัติตามวิธีที่เลือกไว้				✓	✓	
16. ประเมินผลการปฏิบัติจากพฤติกรรมและผลงานที่ปรากฏ				✓		
17. การแปลงพลังอำนาจการทำงานสู่พฤติกรรม การปฏิบัติ เป็นการให้บุคลากรนำพลังอำนาจที่เพิ่มมากขึ้นไปใช้ทำงานให้เป็นประโยชน์					✓	

จากตารางที่ 2.3 สังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างอำนาจจะเห็นว่ากระบวนการที่ควรนำมาใช้ในการเสริมสร้างอำนาจได้แก่ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ มีมนุษยสัมพันธ์ ให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ มีอิสระ มีแบบแผนทิศทางในการทำงานของตนเอง สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพราะข้อมูลข่าวสาร คือ สิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ให้บุคลากรแสดงผลงานความสามารถและความเป็น

แบบอย่างที่ดีกระบวนการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานของบุคลากร มอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบแก่บุคลากรซึ่งอาจให้รับผิดชอบงานโดยตรงให้รับผิดชอบงานร่วมกันหรือให้ รับผิดชอบคิดงานใหม่

#### 4.5 กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ใช้กลยุทธ์การเสริมสร้างอำนาจ

กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ใช้กลยุทธ์การเสริมสร้างอำนาจได้ถูกนำเสนอในโปรแกรม การวิจัยเพื่อพัฒนาสุขภาพของประเทศไทย โดย จุฬาลักษณ์ คุประตกุล (2552) ซึ่งนำเอารูปแบบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ใช้กลยุทธ์การเสริมสร้างอำนาจ (Knowledge Sharing Practice with Empowerment Strategies: KSPEs Model) มาใช้ในกลุ่มสตรีมีครรภ์เพื่อกระตุ้นให้เกิดการใช้ นมมารดาเพื่อเลี้ยงดูทารกแรกเกิดในช่วง 6 เดือนแรก ซึ่งรูปแบบที่นำเสนอมีกระบวนการใน การดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังภาพ



ภาพที่ 2.6 แสดงกระบวนการของ KSPEs Model ของ จุฬาลักษณ์ คุประตกุล (2552)



จากภาพจะแสดงให้เห็นถึงกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจในกลุ่มสตรีมีครรภ์เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการให้นมแม่แก่ทารกแรกเกิดตลอดระยะเวลา 6 เดือน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพบความเป็นจริง (Discovering Reality) เป็นขั้นตอนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันของกลุ่มเป้าหมาย โดยกลุ่มเป้าหมายจะได้รับรู้เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ความคิด และความรู้สึกที่ผ่านมาของตนเอง จากการนั่งแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับกลุ่มเป้าหมายรายอื่นภายใต้บรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือระหว่างกันให้เกิดขึ้น โดยมีผู้อำนวยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างความสะดวกและกระตุ้นให้พูดแลกเปลี่ยนและเชื่อมโยงความคิดระหว่างกลุ่มเป้าหมาย โดยให้กลุ่มเป้าหมายเปรียบเทียบตนเองกับกลุ่มเป้าหมายรายอื่นเพื่อทำการประเมินตนเอง นอกจากนี้ผู้อำนวยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังต้องมีบทบาทหน้าที่ในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและความเข้าใจผิดต่างๆ จะต้องถูกอธิบายเพื่อปรับความเข้าใจให้ถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 2 การสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Reflection) กลุ่มเป้าหมายมีโอกาสนที่จะได้รับฟังสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากผู้อำนวยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำการแสดงความคิดเห็นของตนเองที่มีต่อสถานการณ์นั้น เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้แนวคิดใหม่ กลุ่มเป้าหมายทุกคนจะได้รับโอกาสในการใช้เหตุผลเพื่อพิจารณาปัญหาของตนเอง โดยระบุดึงการรับรู้ข้อดีและข้อเสียในการกระทำของตนเองที่มีต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรืออาจจะใช้เหตุการณ์ของผู้อื่นมาเป็นโจทย์กำหนดก็ได้เช่นเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 3 เรียนรู้เพื่อปฏิบัติ (Taking Charge) กลุ่มเป้าหมายมีโอกาสนที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองต้องปฏิบัติเพื่อที่จะทำให้ความต้องการของตนเองสำเร็จลุล่วงไปได้ ผู้อำนวยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะต้องจัดให้กลุ่มเป้าหมายได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ที่เคยมีประสบการณ์ต่างจากตนเอง โดยอธิบายและกล่าวกระตุ้นเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับกลุ่มเป้าหมาย แสดงวิธีการที่ถูกต้อง รวมถึงให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจปฏิบัติของกลุ่มเป้าหมาย การใช้เวลาเสริมแรงเพื่อให้เกิดความกล้าที่จะกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับขั้นตอนนี้

ขั้นตอนที่ 4 คงความรู้สึก (Holding On) กลุ่มเป้าหมายมีความรู้สึกเชื่อว่าตนเองสามารถแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ ผ่านการสนับสนุนโดยการพูดให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ และ



3194320486

CD :Thesais 5684234327 dissertation / revv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกลุ่มเป้าหมายรายอื่น จนมีความมั่นใจในการกระทำพฤติกรรมที่คาดหวังมากขึ้นเรื่อยๆ ในขั้นนี้ผู้อำนวยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง สร้างความเชื่อมโยงทางความคิด ปรากฏตัวเพื่อกล่าวกระตุ้นทางวาจา ให้ความช่วยเหลือ รวมถึงการตอบสนองเหตุการณ์และพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างถูกต้อง

จากรูปแบบจะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างอำนาจเป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้มีความสามารถในการยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและได้รับประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างให้กลุ่มเป้าหมายมีความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) และสามารถจัดการตนเองได้ (Self-Management) อย่างต่อเนื่อง จนในที่สุดกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ทัศนคติ และมีการรับรู้ความสามารถในการจัดการตนเอง (Self-efficacy for Self-confidence) ได้อย่างยั่งยืน

จากแนวคิดการเสริมสร้างอำนาจกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะเห็นได้ว่าเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมถึงกัน เป็นการเสริมให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีพลังมากยิ่งขึ้นส่งผลให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เข้มแข็งเพราะทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าทุกคนมีความสามารถเท่าเทียมกัน มีความมั่นใจ มีทัศนคติที่ดีกับตนเองทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้

#### 4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างอำนาจ

อาภาพร สิงหาราช (2552) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในระดับมาก 3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถใน

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่ได้พัฒนาขึ้น ได้แก่ (1) กลุ่มผู้เรียน (2) วิทยาการ (3) กิจกรรมการเรียนรู้ (4) สื่อการเรียนรู้ และ (5) สภาพแวดล้อม

มิ่งขวัญ คงเจริญ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างอำนาจของชุมชน เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบการเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี 9 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ของชุมชน การนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติในชุมชน ระบบคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ และกระบวนการถ่ายทอดเรียนรู้ของชุมชน การพัฒนาระบบเศรษฐกิจเพื่อการพึ่งตนเอง ระบบการเรียนรู้โดยมีภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแกนกลาง การพัฒนาอนุรักษ์และฟื้นฟูระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อวิถีชีวิต ระบบทุนของชุมชนที่มีรูปแบบและวิธีการทางวัฒนธรรม ความเสมอภาคความยุติธรรมในการจัดการของชุมชน และ การสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตร่วมกัน 2. การเสริมสร้างอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนในระดับบุคคล คือ การแสดงออกระดับบุคคล มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์ประกอบภายในบุคคล องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์ องค์ประกอบด้านพฤติกรรม และ การเสริมสร้างอำนาจของชุมชนในระดับชุมชน โดยมีองค์ประกอบโครงสร้างทางสังคมเป็นสำคัญ 3. รูปแบบการเสริมสร้างอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของสังคมไทย มี 2 รูปแบบได้แก่ รูปแบบของชุมชนเมือง และรูปแบบของชุมชนชนบท ซึ่งมีองค์ประกอบคล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างกันในบางประเด็น 4. รูปแบบการเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งในชุมชนเมืองและชุมชนชนบท ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวางแผน การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน การทำประชาคมเพื่อหาสาเหตุของปัญหา การจัดเวทีชาวบ้านให้ความรู้ความเข้าใจ การบันทึกการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงของชุมชน ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ คณะกรรมการ คณะบุคคล หรือ แกนนำ ในการสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน มีการติดตามผลการดำเนินงาน และมีการสร้างความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิก หรือกลุ่มชุมชนอื่นๆ

รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างอำนาจครู สำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างอำนาจครู ในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจาก



สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ 1. ความนำ 2. องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างอำนาจครูสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมภายนอก (2) ปัจจัยนำเข้า (Input) ในการเสริมสร้างอำนาจ (3) กระบวนการ (Process) (4) ผลผลิต (Output) และ (5) ข้อมูลย้อนกลับจากการเสริมสร้างอำนาจครูสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3. แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และ 4. เงื่อนไขและข้อจำกัดของรูปแบบ

#### ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวความคิดที่สนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกัน เพื่อพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ทีมงานและผู้บริหารควรสำรวจโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมทางวิชาชีพ และการพัฒนาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้วยกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางโรงเรียนจะอนุญาตให้สมาชิกในทีมที่จะมีโอกาสสำหรับการเจริญเติบโตทั้งด้านวิชาชีพและส่วนบุคคลผ่านประสบการณ์ดังกล่าว การอภิปรายเพื่อติดตามผลเจ้าหน้าที่ควรจะฝังตัวในคณะ และสามารถทำงานร่วมกันตรงไปตรงมา ร่วมหารือ และสะท้อนให้เห็นถึงการฝึกอบรม และการพัฒนาในการให้บริการทางวิชาชีพ (Sparks, 1983) สอดคล้องกันกับ R. DuFour and Eaker (1998) การทำงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยภาระงานที่ยากให้มีศักยภาพ ชุมชนที่เกิดขึ้นจึงขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่สร้างความไว้วางใจ (trust) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (effective communication) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (clear goals and objectives) โดยได้รับการสนับสนุนจากการบริหารที่แข็งแกร่งและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Riley & Stoll, 2004) เสาหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ คือ ภารกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมาย โดยการสร้างภารกิจที่สร้างแรงบันดาลใจ การสั่งการอย่างเป็นทางการลักษณะอักษรและรัดกุมเพื่อให้โรงเรียนสามารถจะยืนหยัดเพื่อสิ่งต้องการได้อย่างถูกต้อง (Hulley, 2004) วิสัยทัศน์ของโรงเรียนต้องสรุปสิ่งที่องค์กรปรารถนาว่าจะเป็น มีแรงจูงใจและความหวังให้กับชุมชนเพื่อทำงานต่อไปและบรรลุตามเป้าหมายในอนาคต (J. Huffman, 2003) การร่างค่านิยมที่สมาชิกในชุมชนเป็นคณะกรรมการเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะทำการปรับปรุงโรงเรียน



(Barth, 1990) แนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นอยู่กับหลักฐานจากภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ ปรับปรุงให้เหมาะสมกับโลกของการศึกษา แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้กลายเป็นชุมชนการเรียนรู้ที่มุ่งมั่นพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันสำหรับผู้สอน (Thompson et al., 2004) ชุมชนการเรียนรู้มีพื้นฐานจาก 2 สมมติฐาน (1) ความรู้เกิดจากประสบการณ์ของผู้สอนแบบวันต่อวันโดยอาศัยความเข้าใจที่ดีที่สุดผ่านการสะท้อนจากผู้อื่นที่ร่วมแบ่งปันประสบการณ์เดียวกัน (Buysse, Sparkman, & Wesley, 2003) (2) การมีส่วนร่วมของผู้สอนอย่างแข็งขันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเพิ่มความรู้ทางวิชาชีพ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจากการทำงานร่วมกัน การศึกษาพัฒนาทักษะใหม่ สำรวจและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรการเรียนการสอนที่ดีขึ้น และการเติบโตของพันธะสัญญาาร่วมกันและแรงจูงใจในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Fullan, 2005) มีเหตุผลที่แข็งแกร่งในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องคือ คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชนการศึกษามากขึ้น และมีนักวิจัยสนับสนุนประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะมีหลักฐานการค้นพบว่า ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ได้รับอิทธิพลจากการพัฒนาขั้นตอนการดำเนินการด้านความร่วมมือที่มุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้น จากการศึกษาที่มีหลักฐานว่าการดำเนินการมีเป้าหมายในการสร้างปฏิสัมพันธ์จะทำให้ประสบความสำเร็จ (Fullan, 2001)

### 5.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Mitchell and Sackney (2000) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การใช้งาน (active) การสะท้อน (reflect) การทำงานร่วมกัน (collaborative) มุ่งเน้นการเรียนรู้ การส่งเสริมการเติบโต แนวทางไปสู่ความลึกซึ้ง ปัญหา และความทุกขใจในการเรียนการสอนและการเรียนรู้

R. DuFour, DuFour, and Eaker (2008) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ กรอบการทำงานร่วมกันสำหรับการเรียนรู้ด้านวิชาชีพในบริบทของกลุ่มที่เหนียวแน่นมุ่งเน้นไปที่ความรู้โดยรวมที่สะสมจากการสืบสอบ

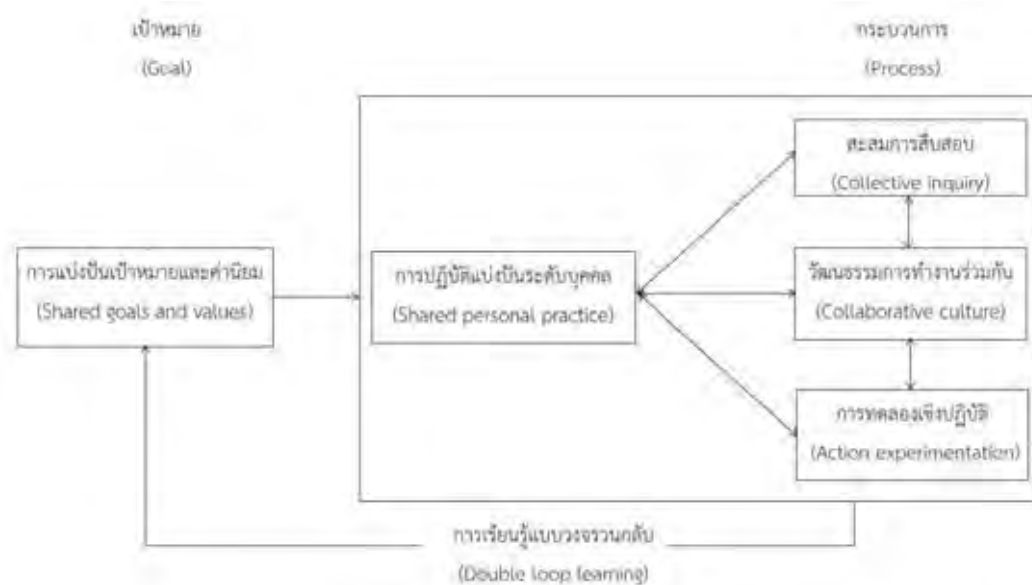
DuFour, et al. (2008: 14) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ “พันธะสัญญาของนักการศึกษา (commitment) เพื่อทำงานร่วมกันในกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่องที่ได้จากการสืบสอบร่วมกันและการวิจัยเชิงปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดีสำหรับผู้เรียนที่ตนสอน”



Louis, Kruse, and Bryk (1995) อธิบายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับ “(1) การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning) (2) ภายในบริบทของกลุ่มยึดเกาะอย่างแน่นเหนียว (within the context of a cohesive group) (3) ที่เน้นการสะสมความรู้ร่วมกันและ (that focuses on collective knowledge) (4) เกิดขึ้นภายในจริยธรรมที่เกี่ยวกับการดูแลซึ่งกันและกันที่แทรกซึมในชีวิตของผู้สอน ผู้เรียน และผู้นำโรงเรียน (occurs within an ethic of interpersonal caring that permeates the life of teachers, students and school leaders)”

Hord (1997: 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนที่แสวงหาและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จากนั้นก็กระทำตามสิ่งที่ได้เรียนรู้ โดยมีเป้าหมายในการกระทำคือการเพิ่มประสิทธิภาพด้านวิชาชีพเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์

จากความหมายและการตีความชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเห็นได้ว่าแตกต่างกันตามวัฒนธรรม นักวิชาการ เช่น DuFour and Eaker (1998), Eaker et al. (2002), Fullan (2001) Hargreaves (2003), Hipp, et al. (2003), Hord (1997, 1998, 2004), Huffman & Jacobson (2003), Stoll & Louis (2007) ต่างยอมรับว่า มีแนวโน้มที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะกลายเป็นความเป็นนิรันดร์ (self-perpetuating) และสามารถที่จะก่อร่างค่านิยมและบรรทัดฐานของตนเองใหม่



ภาพที่ 2.7 ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มา: Wong (2010)



## 5.2 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการวิจัยของ Bryk, Camburn, and Louis (1999), Grossman, Wineburg, and Woolworth (2001), Louis, Marks, & Kruse (1995, 1996), McLaughlin and Talbert (2001), Talbert and McLaughlin (2002), Wong (2011) สามารถแบ่งองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นลักษณะที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) การปฏิบัติแบ่งปันระดับบุคคล (Shared personal practice) (2) สะสมการสืบสอบ (Collective inquiry) (3) วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (Collaborative culture) (4) การทดลองเชิงปฏิบัติ (Action experimentation) เมื่อพบข้อผิดพลาดก็กลับมา (5) ทบทวนการแบ่งปันเป้าหมายและค่านิยมที่ได้กำหนดไว้ (Shared goals and values) ไปเป็น (6) การเรียนรู้แบบวงจรววนกลับ (Double loop learning) เห็นได้ว่าการเรียนรู้แบบวงจรววนกลับเป็นองค์ประกอบหลักและเป็นความแตกต่างของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากชุมชนมืออาชีพ (professional community) (Scribner, Cockrell, Cockrell, & Valentine, 1999) แนวคิดของการเรียนรู้แบบวงจรววนกลับดั้งเดิมมาจาก Argyris & Schon (1978: 3) ที่กล่าวว่าเกิดขึ้นจาก “เมื่อตรวจพบข้อผิดพลาดและการแก้ไขในรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนของบรรทัดฐานที่เป็นพื้นฐานของนโยบายและวัตถุประสงค์องค์กร” เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ความสามารถตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดในความรู้และคุณค่าที่มีอยู่ และการสร้างความรู้และบรรทัดฐานใหม่ที่สามารถดำเนินการในอนาคตได้โดยตรง (Brandt, 2003) ในกระบวนการของการบ่มเพาะใหม่อีกครั้ง (reculturing) จะสะท้อนให้เห็นถึงการแสดงบทบาทที่สำคัญ เพราะสามารถช่วยให้สมาชิกของชุมชนทำงานและเรียนรู้ร่วมกันบนพื้นฐานของวัฒนธรรมการสืบสอบนั่นเอง

Newmann (1996) เสนอว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย (1) การแบ่งปันค่านิยมและบรรทัดฐาน (shared values and norms) เป็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่กลุ่มต้องแบ่งปันกัน เช่น ความสามารถในการเรียนรู้ การใช้เวลาและภูมิทัศน์ (space and time) บทบาทที่เหมาะสม (2) เน้นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกันและชัดเจน (clear and consistent focus on learning) DuFour (2004: para 5) กล่าวเพิ่มเติมว่า เป้าหมายคือ “ไม่ใช่ทำให้แน่ใจว่าผู้เรียนถูกสอน แต่ต้องแน่ใจว่าได้เรียนรู้ เปลี่ยนจากมุ่งเน้นการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ที่มีผลกระทบอย่างลึกซึ้ง” (3) การสะท้อนด้วยการเจรจา (reflective dialogue) เป็นองค์ประกอบ



3134320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปรับโครงสร้างของโรงเรียน และสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพของผู้สอนอีกด้วย "เป็นการสนทนาอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องระหว่างผู้สอนเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน" (Newmann, 1996: 182) และ "(4) การแปรรูปการปฏิบัติใหม่ (deprivatized practice) จะทำให้การเรียนการสอนของประชาชนและ (5) มุ่งเน้นไปที่การทำงานร่วมกัน (collaboration) เป็น 2 ลักษณะสุดท้ายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ"

ส่วน Louis et al. (1996) เสนอว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) ค่านิยมร่วมกัน (shared values) (2) การมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (a focus on student learning) (3) การทำงานร่วมกัน (collaboration) (4) การแปรรูปการปฏิบัติใหม่ (deprivatized practice) และ (5) การสะท้อนด้วยการเจรจา (reflective dialogue)

Hord (1997) เสนอว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) ความเป็นผู้นำในการสนับสนุนและแบ่งปันร่วมกัน (supportive and shared leadership) (2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared values and vision) (3) การสะสมการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ (collective learning and application) (4) เงื่อนไขการสนับสนุน (supportive conditions) และ (5) การแบ่งปันการปฏิบัติระดับบุคคลร่วมกัน (shared personal practice) เห็นได้ว่าบางองค์ประกอบมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของชุมชนวิชาชีพที่เสนอโดย Louis, Marks, & Kruse (1996) เช่น ที่การแบ่งปันการปฏิบัติระดับบุคคลร่วมกัน มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการแปรรูปการปฏิบัติใหม่ ในขณะที่ความเป็นผู้นำในการสนับสนุนและแบ่งปันร่วมกัน และเงื่อนไขในการสนับสนุนสะท้อนการวิเคราะห์สภาพโครงสร้างที่สนับสนุนโรงเรียนทั้งระดับชุมชนวิชาชีพที่ดำเนินการโดย Louis, Marks, & Kruse (1996) แม้ว่าจะไม่มีความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบสากลของ มุมมองความเห็นที่เป็นเอกฉันท์ที่ได้จากนักวิจัยและผู้บริหารการศึกษา คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีอยู่จำกัดในโรงเรียนเมื่อกลุ่มของผู้สอนร่วมกันและการวิพากษ์เพื่อแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติในการเรียนการสอนของตนได้อย่างต่อเนื่อง (ongoing) สะท้อนการเปิดโอกาส (reflective inclusive) เน้นการเรียนรู้ (learning-oriented) และวิธีการส่งเสริมการเติบโต (growth-promoting way) ที่สนับสนุนนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ (Mitchell & Sackney, 2000; Stoll & Louis, 2007; Toole & Louis, 2002)



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

Westheimer (1999) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้ทฤษฎีการสำรวจชุมชนแบบร่วมสมัย ประกอบด้วย (1) ความเชื่อและความเข้าใจร่วมกัน (shared beliefs and understandings) (2) ปฏิสัมพันธ์ (interaction) (3) การมีส่วนร่วม (participation) (4) การพึ่งพาอาศัยกัน (interdependence) (5) ประเด็นในมุมมองของแต่ละบุคคลและบุคคลที่เป็นคนกลุ่มน้อย (concern for individual and minority views)

Huffman & Hipp (2003) เสนอว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) ผู้นำในการสนับสนุนและแบ่งปันกัน (shared and supportive leadership) เป็นการระบุมุมมองผู้นำ การตัดสินใจในภาวะที่ได้รับมอบหมาย (2) การแบ่งปันภารกิจ วัตถุประสงค์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน (shared values and vision) เป็นวิสัยทัศน์ของบุคลากรในการปรับปรุงคุณภาพร่วมกัน (3) การสะสมการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ร่วมกัน (collective learning and application) เป็นการแบ่งปันข้อมูลและแผนการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงคุณภาพ (4) แบ่งปันการปฏิบัติส่วนบุคคลร่วมกัน (shared personal practice) เป็นกระบวนการของการช่วยและกระตุ้นให้เกิดการโต้ตอบ ให้ข้อเสนอแนะ การแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ (5) เงื่อนไขด้านความสัมพันธ์ในการสนับสนุน (supportive conditions-relationships) (6) เงื่อนไขด้านโครงสร้างในการสนับสนุน (supportive conditions-structures)

Stoll, Bolam, McMahon, Wallace, and Thomas (2006) เสนอว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared values and vision) (2) มีความรับผิดชอบร่วมกัน (collective responsibility) (3) สะท้อนการสืบสอบทางวิชาชีพ (reflective professional inquiry) (4) การทำงานร่วมกัน (collaboration) (5) การสนับสนุนจากการเรียนรู้แบบกลุ่มและแบบบุคคล (the promotion of group and individual learning)

ดังนั้นองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย

1. ความสามารถของผู้นำในการสนับสนุนและแบ่งปันกัน (Supportive and shared leadership capacity) เป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่เป็นลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (R. DuFour & Eaker, 1998; Gustafson, 2004; S. M. Hord, 1997; Kruse, Louis, & Bryk, 1994;

Patterson & Rolhiehieser, 2004; Senge, 2000) ความสามารถของผู้นำด้านการแบ่งปันช่วยให้สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน เพราะเป็นลักษณะหนึ่งที่กำหนดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ พลัง อำนาจ และการตัดสินใจ ทำให้เกิดการแบ่งปันและการสนับสนุน (S. M. Hord & Sommers, 2008) โครงสร้างความเป็นผู้นำด้านการแบ่งปันมีความสำคัญต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Hord (1997) เน้นโครงสร้างความเป็นผู้นำด้านการแบ่งปันเพื่อทำให้เกิดการมีส่วนร่วมใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจะมีความสามารถในการตั้งคำถาม ตรวจสอบ และหาทางแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงโรงเรียน

2. การแบ่งปันภารกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน (Shared mission, vision, values and goals) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะทำงานบนรากฐานที่มั่นคง ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาร่วมกันและแพร่กระจายภารกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายอย่างกว้างขวาง (DuFour & Eaker, 1998) การแบ่งปันพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกันจะเน้นการสะสมและเป็นพันธะสัญญาที่จะเรียนรู้ของผู้เรียน (DuFour, DuFour, & Eaker, 2008; Hord & Sommers, 2008; Kruse, Louis & Bryk, 1994) เมื่อโรงเรียนทำงานเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้สอนจะพบว่าตนเองมีความรับผิดชอบพื้นฐานเป็นความสำเร็จของผู้เรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้ร่วมกันผู้เข้าร่วมจะสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจที่เป็นป้ายบอกทางในการทำงาน การตัดสินใจเกี่ยวกับความท้าทายที่เผชิญในโรงเรียนเกี่ยวกับวิธีการทำงานร่วมกันของผู้สอนที่ต้องนำไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้ผู้เข้าร่วมแบ่งปันบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Donner, Mandzuk, & Clifton, 2008; Thompson et al., 2004; Vescio, Ross, & Adams, 2008)

3. การสะสมการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ร่วมกัน (Collective learning and its application) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสถานที่ที่ผู้เข้าร่วมการหาโอกาสในการศึกษาร่วมกันและทำงานร่วมกัน (Hord & Sommers, 2008) ผู้สอนคาดหวังว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ในระดับที่สูงพอสมควรเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันของผู้เข้าร่วม ในทางปฏิบัติมันไม่ได้เกิดขึ้นมาจากอุปสรรคที่แตกต่างกันที่ผู้เรียนต้องเผชิญข้างนอกสถาบัน อย่างไรก็ตามโอกาสเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและนำสิ่งที่ได้เรียนรู้การของตนมาปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันส่วนใหญ่เน้นความจำเป็นที่จะแสวงหาเพื่อสะสมความรู้ใหม่



3184320486

(Hord, 1997) และเป็นความคาดหวังโดยสะสมการเรียนรู้ที่แต่ละคนได้เรียนรู้มากขึ้นถ้าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างอิสระ

4. แบ่งปันการปฏิบัติส่วนบุคคลร่วมกัน (Shared personal practice) ผู้สอนต้องการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของตน (Hord 1997; 2004) คุณค่าของสภาพแวดล้อมจะสนับสนุน “การทำงานหนักเพื่อยอมรับงานที่ท้าทายความเสี่ยงและการส่งเสริมการเติบโต” (Midgley & Wood, 1993: 252) การแบ่งปันการปฏิบัติส่วนบุคคลร่วมกัน เป็นหนึ่งในลักษณะที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเพื่อจัดตั้งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้สอนและอย่างสมเหตุสมผล โดยถือได้ว่าเป็นเงื่อนไขสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Hord, 1997; Pickering, Daly, & Pachler, 2007) ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสมาชิกของชุมชนจะหารือเกี่ยวกับสถานการณ์และความท้าทายที่เผชิญในชีวิตประจำวันของตนซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมทางวิชาการ (Kruse, Louis & Bryk, 1994) สมาชิกจะพัฒนาชุดของบรรทัดฐาน ความเชื่อ และค่านิยมที่เป็นพื้นฐานที่ใช้ร่วมกันสำหรับการดำเนินการ (Hord, 1997, 2004; Kruse, Louis & Bryk, 1994) มีจุดประสงค์เพื่อทบทวนการปฏิบัติของแต่ละคน (Hord, 2004) และพฤติกรรม (Hord, 1997, 2004; Kruse, Louis & Bryk, 1994) ในทางปฏิบัติในชีวิตประจำวันของสมาชิกที่มุ่งเน้นไปที่กระบวนการ "เพื่อนช่วยเพื่อน" (peers helping peers) (Hord, 2004:11) ไม่ได้อยู่ในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้สอน หรือการเรียนการสอน (Hord & Sommers, 2008) ผู้สอนดำเนินการตรวจสอบการผ่านการทบทวน การเข้ามาเยี่ยมชมห้องเรียนของกันและกันเป็นประจำ โดยสังเกต เขียนบันทึก หรือเกี่ยวกับการสังเกตของตนกับเพื่อนร่วมงานเช่นเดียวกับที่ผ่านการประชุมพนักงาน และการออกแบบมาโดยเฉพาะช่วงการวางแผน (Hord, 1997, 2004; Patterson & Rolhiehieser, 2004)

5. พันธะสัญญาที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A commitment to continuous improvement) การปรับปรุงโรงเรียนที่เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติโดยรวมของทุกโรงเรียน (Alberta Education, 2006) ในสาระสำคัญการปรับปรุงโรงเรียนเน้นบทบาทของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างฐานสำหรับการตัดสินใจ แก้ปัญหา และสืบสอบ โดยมีปัจจัยสองอย่างที่มีความสำคัญในการปรับปรุงโรงเรียน คือ (1) การสนับสนุนภายในจากสมาชิกอื่นๆ ของชุมชน (Kruse, Louis & Bryk, 1994; Louis & Kruse, 1995) และ (2) การจัดเก็บเอกสารหลักฐานเพื่อสร้างพันธะสัญญาภายในชุมชน (Morrissey, 2000) ผู้สอนจะต้องได้รับการสนับสนุน



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

จากชุมชนโรงเรียน ถ้าผู้สอนจะรับความเสี่ยงจากเทคนิค และความคิดใหม่ๆ จะมีความจำเป็น เพื่อสร้างความยั่งยืนและความพยายามเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในการเรียนการสอนของตนอย่างยั่งยืน (Kruse, Louis & Bryk, 1994) ถ้าเป็นกรณีนี้ผู้สอนจะรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนในความพยายาม ในการเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพของตน ความรู้ใหม่ที่จะช่วยให้ตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น และสืบสอบถึงการปฏิบัติในการเรียนการสอนของตนอีกด้วย

6. เงื่อนไขในการสนับสนุน (Supportive conditions) เงื่อนไขในการสนับสนุนเป็นการตรวจสอบ "เมื่อไหร่ ที่ไหน และวิธีการกำกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ดำเนินการร่วมกันเป็นหน่วย ที่ทำงานเพื่อการเรียนรู้ ทำการตัดสินใจการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์งานเป็นลักษณะชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ" (Hord 2004:10) เป็นข้อพิจารณาโดยทั่วไปแบบโลจิสติกของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ Hord & Sommers, 2008, Kruse, Louis & Bryk (1994), Boyd (1992) และ Gustafson (2004) ทำงานเพื่อระบุประเภทเงื่อนไขที่จะต้องพบตามลำดับในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ โดยเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับปัจจัยทางกายภาพและโครงสร้าง ประกอบด้วย เป็นเวลาที่จะได้พบปะและพูดคุยใกล้ชิดทางกายภาพ เป็นอิสระจากบทบาทในการเรียนการสอน เป็นโครงสร้างการสื่อสาร เป็นพลังและเพิ่มขีดความสามารถของผู้สอน (Kruse, Louis & Bryk, 1994) ความสำคัญของปัจจัยเชิงสัมพันธ์และความสามารถของมนุษย์ที่ถือว่าเป็น ทรัพยากรทางสังคมในชุมชนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล เป็นการกำหนดความกระตือรือร้นของผู้สอน เพื่อรับทราบข้อเสนอแนะและปรับปรุงการทำงาน (Boyd, 1992; Hord, 1997; Kruse, Louis & Bryk, 1994)

จากองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาการของนักวิชาการต่างๆ ที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2.4 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบของชุมชน แห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	Marks, & Kruse (1995, 1996)	Bryk, Camburn, & Louis (1999)	Grossman, Wineburg, & Woolworth (2001)	McLaughlin & Talbert (2001)	Talbert & McLaughlin (2002)	Wong (2011)	Newmann et al. (1996)	Louis, Marks, & Kruse (1996)	Hord (1997)	Westheimer (1999)	Hipp & Huffman (2003)	Stoll, Bolam, McMahon, Wallace & Thompson (2006)	สรุป
1. การปฏิบัติแบ่งปันระดับบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓		✓
2. สะสมการสืบสอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓	✓
3. วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
4. การทดลองเชิงปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓							✓
5. ทบทวนการแบ่งปันเป้าหมายและค่านิยมที่ได้กำหนดไว้	✓	✓	✓	✓	✓	✓							✓
6. การเรียนรู้แบบวงจรรวนกลับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓							✓
7. การแบ่งปันค่านิยมและบรรทัดฐาน							✓		✓		✓		✓
8. เน้นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกันและชัดเจน							✓						
9. การสะท้อนด้วยการเจรจา							✓	✓					
10. การแปรรูปการปฏิบัติใหม่							✓	✓					
11. ค่านิยมร่วมกัน								✓	✓			✓	



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

องค์ประกอบของชุมชน แห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	Marks, & Kruse (1995, 1996)	Bryk, Camburn, & Louis (1999)	Grossman, Wineburg, & Woolworth (2001)	McLaughlin & Talbert (2001)	Talbert & McLaughlin (2002)	Wong (2011)	Newmann et al. (1996)	Louis, Marks, & Kruse (1996)	Hord (1997)	Westheimer (1999)	Hipp & Huffman (2003)	Stoll, Bolam, McMahon, Wallace & Thompson (2006)	สรุป
12. มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ ของผู้เรียน								✓					
13. การสะสมการเรียนรู้ ร่วมกันและการ ประยุกต์ใช้									✓				
14. เงื่อนไขการสนับสนุน									✓	✓	✓		
15. ความเชื่อและความ เข้าใจร่วมกัน										✓			
16. ปฏิสัมพันธ์										✓			
17. การมีส่วนร่วม										✓			
18. การพึ่งพาค้ำยันกัน										✓			
19. มุมมองของแต่ละบุคคล										✓			
20. ผู้นำในการสนับสนุน และแบ่งปันกัน											✓	✓	

จากตารางที่ 2.4 สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ผู้นำ วิทยุทัศน์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกัน องค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นอกจากนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังประกอบด้วยผู้มีส่วนได้เสียอีกด้วย โดย Du Four (2004) ผู้มีส่วนได้เสียของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ทีมงานการเรียน



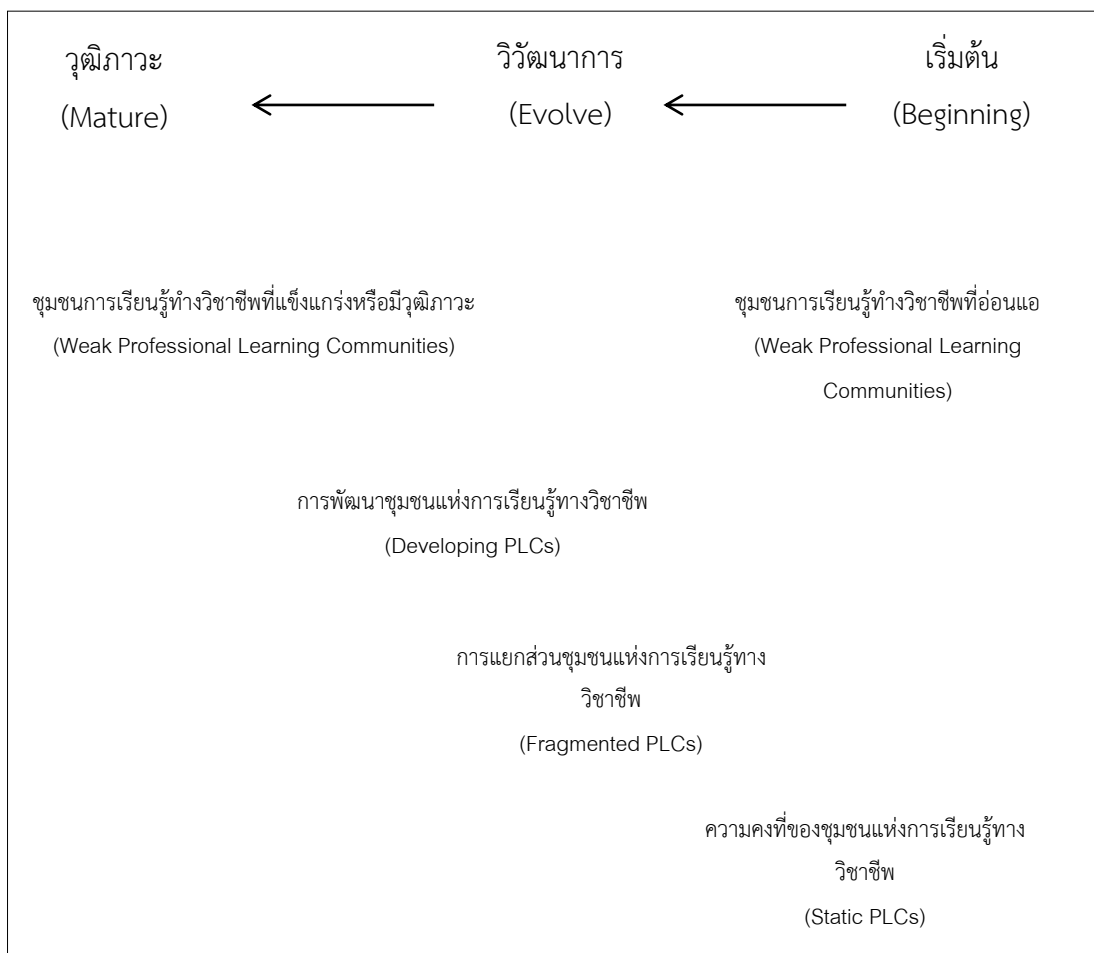


การสอนที่ชาญฉลาดในชั้นเรียน คณะกรรมการโรงเรียน แผนกโรงเรียน ทั้งโรงเรียนในระดับเขต กระทรวงศึกษาธิการ และองค์กรวิชาชีพแห่งชาติ สอดคล้องกับ Van Duesen (1996: 231) ที่กล่าวว่า ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากตำแหน่งที่ไม่ซ้ำกันในโรงเรียนจะทำให้มีโอกาสแสดงบทบาททั้งที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกของกลุ่มในเวลาเดียวกัน คือ สมาชิกในกลุ่มคนอื่นจะได้รับประโยชน์จากความรู้เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญที่เป็น บุคลากรภายใน (insider) ขณะที่ในเวลาเดียวกันก็มีบทบาทเป็นบุคลากรภายนอกอีกด้วย (outsider) เห็นได้ว่าผู้มีส่วนได้เสียมีบทบาทสำคัญในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเมื่อมีความเชี่ยวชาญที่หลากหลายในกลุ่มนั่นเอง อย่างไรก็ตามงานวิจัยของ Wong (2011) ได้ศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในจีน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญและมีอิทธิพลอย่างมากต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ (1) ความเป็นผู้นำ (Leadership) เนื่องจากมีบทบาทเป็นผู้ชี้นำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในการพัฒนาทักษะในการเรียนการสอนให้เกิดเป็นความเป็นเลิศ (2) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่สนับสนุนและร่วมมือกัน (supportive and collaborative learning environment) การฝึกสอนที่เป็นแบบอย่างให้กับของผู้สอน ปรับปรุงระบบดั้งเดิมที่มีอยู่ให้สามารถใช้งานได้ เน้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการมากขึ้น สร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกว่าเป็นเจ้าของมากขึ้นและ (3) การสร้างหุ้นส่วนกับโรงเรียนอื่นที่สำคัญ (partnerships to develop and sustain professional learning communities) เป็นการขยายความร่วมมือ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียจากภายนอกให้มีส่วนร่วมในการวางแผน เสนอแนวคิด แก้ไขปัญหา การสนับสนุนอื่นๆ



3184320486

CT :Thesis 5684234327 dissertation / recv : 18072562 08:39:31 / seq : 8



ภาพที่ 2.8 รูปแบบของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มา: Wong (2011)

เป้าหมายสูงสุดของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการพัฒนาความเป็นเลิศ (good practice) ในการสอนและเพื่อส่งเสริมให้ผู้สอนจะรับผิดชอบร่วมกันในการเติบโตของผู้เรียน ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและโรงเรียน (Pankake & Moller, 2003; Hipp et al., 2003; Huffman & Jacobson, 2003) ที่สำคัญชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถช่วยให้ผู้สอนใช้วิธีการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นปรัชญาในการเรียนการสอน (Eaker, DuFour, & DuFour, 2002) ผู้สอนสามารถอภิปรายได้อย่างเปิดเผยถึงปัญหาของตนรวมถึงทักษะและศาสตร์การสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์ต่างๆ เป็นการสร้างวัฒนธรรมทางด้านเทคนิคเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังช่วยในการแก้ปัญหาของผู้มีอาวุโสในโรงเรียนอีกด้วย (Lieberman & Miller, 2002; McLaughlin & Talbert, 1993, 2001) นอกจากนี้ Snow-Gerono (2005) เชื่อว่า ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของวัฒนธรรมของการสืบสอบ

สามารถแก้ไขปัญหาของการแยกผู้สอนออกอย่างโดดเดี่ยว เป็นแนวคิดให้ผู้สอนเปิดกว้างที่จะรับใหม่ ความคิดและมุมมอง และความเต็มใจที่เผชิญกับความท้าทายและความเสี่ยง (Brandt, 2003) และให้ความสนใจกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจากภาวะต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อรองรับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน (Lieberman & Miller, 2002) การพัฒนาโรงเรียนด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้รับแรงสนับสนุนจากการปฏิรูปการศึกษาและนักวิจัยเพราะเป็นวิธีการที่เป็นระบบ (systematic) และมีประสิทธิภาพในการปรับปรุงคุณภาพของผู้สอนทั้งประสิทธิภาพแห่งตน (self-efficacy) และประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน (collective efficacy) เช่นเดียวกับพันธะสัญญาที่ให้กับผู้เรียนที่แสดงเป็นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (A. Bandura, 1997; Goddard, Hoy, & Hoy, 2004; Park, 2005; Thompson et al., 2004) โดยประสิทธิภาพแห่งตนเป็นความเชื่อในความสามารถของตนเองในการจัดการและการกระทำในสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมาย (A. Bandura, 1977) ประสิทธิภาพแห่งตนมีผลต่อพฤติกรรมโดยตรง มีอิทธิพลต่อเป้าหมาย การคาดหวัง การรับรู้ต่ออุปสรรคและโอกาสทางสังคม และสภาวะทางอารมณ์ของบุคคล (Bandura, 2000)

โดยทั่วไปสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องเข้าสู่การทำงานร่วมกัน (collaboration) ความต่อเนื่อง (continuing) มีความเป็นผู้นำ (leadership) การสนับสนุน (support) ข้อมูล (information) และเพื่อนร่วมงาน (colleagues) (Roberts & Pruitt, 2003) เห็นได้ชัดว่าลักษณะการเป็นผู้นำสั่งการและขาดโอกาสในความหมายที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ถูกจำกัด และความสามารถของโรงเรียนที่จะกลายเป็นองค์กรเรียนรู้ในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Lashway, 1997) จากการวิจัย พบว่า ธรรมชาติของโรงเรียนมักจะเป็นองค์กรที่ไม่สนับสนุนการใช้ความคิดร่วมกัน ผู้สอนค่อนข้างมักจะมีอิสระในการตัดสินใจการเรียนการสอนของตนเอง (Roberts & Pruitt, 2003) นอกจากนี้ผู้สอนมักจะแยกตัว ผู้สอนไม่มีเวลา และความซับซ้อนของการเรียนการสอนในปัจจุบันเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้สอน และการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Lashway, 1997) อย่างไรก็ตามโรงเรียนที่มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สนับสนุนและกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้สอนเอาชนะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการขาดทรัพยากร การแยกตัว ข้อจำกัดด้านเวลา และอุปสรรคอื่นๆ พบกันทั่วไป (Kruse, Louis, & Bryk, 1994) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสร้างความเป็นไปได้ให้ผู้สอนสามารถเชื่อมต่อกับผู้อื่นทั้งภายในและ



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ระหว่างโรงเรียนเพื่อที่จะปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเรียนรู้ทางวิชาชีพของตนเอง (Roberts & Pruitt, 2003)

วิธีการในการสนับสนุนนักการศึกษาเพื่อจะแนะนำการใช้งานของเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับการสอนโดยเป็นสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จะคล้ายกับชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) เป็นรูปแบบการ สืบสอบและการเรียนรู้ร่วมกัน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องการที่จะใช้มุมมองร่วมกันของ ชุมชนและให้ความสำคัญต่อการเติบโตทางวิชาชีพ (Little, 2002) ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะคล้ายกับ การฝังตัวอยู่ในชุมชนนักปฏิบัติ Wenger, White, and Smith (2009) เสนอว่า ชุมชนนักปฏิบัติมี พื้นฐาน 3 มิติพื้นฐาน คือ (1) ขอบเขตในการสืบสอบ (Domain of Inquiry) ที่มุ่งไปยังหัวข้อเฉพาะที่ ใช้ในชุมชนร่วมกัน (2) การปฏิบัติ (Practice) ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่พัฒนาการปฏิบัติร่วมกัน (3) มิติของชุมชน (Community Dimension) สมาชิกมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ที่มีความหมาย และเป็นองค์ประกอบของความไว้วางใจ (trust) ความผูกพันซึ่งกันและกัน (mutual engagement) และการแบ่งปันบทบาท (sharing of roles) โดยในมิติขอบเขตในการสืบสอบ และการปฏิบัติจะคล้ายกับ การระบุเพียงเล็กน้อย แต่มิติของชุมชนเป็นการระบุด้านที่มีคุณค่าของชุมชนนักปฏิบัติด้วย องค์ประกอบเชิงสัมพันธ์ (relational elements) Bielaczyc and Collins (1999) ระบุลักษณะ สำคัญของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็น การแสวงหาความร่วมมือในการเรียนรู้ที่ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) ความหลากหลายของความเชี่ยวชาญในสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (diversity of expertise among the PLC's members) (2) วัตถุประสงค์ร่วมกัน ในการสะสมความรู้และทักษะที่ก้าวหน้าของชุมชน (a shared objective of collectively advancing the community's knowledge and skills) (3) ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และ วิธีการเรียนรู้ (an emphasis on learning and how to learn) และ (4) กลไกในการแบ่งปันสิ่งที่ได้ เรียนรู้ (mechanisms for sharing what is learned) ซึ่งสอดคล้องกับ Wenger, White, & Smith (2009) เป็นที่น่าสังเกตว่าพวกเขา รวมถึงความแตกต่างที่สำคัญของชุมชนทั้ง 4 ด้านเช่นกัน เพื่อนเป็น สิ่งสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (critical friend) กับข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้องได้ที่เป็นคนสามารถมองเห็นมุมมองของการปฏิบัติที่อาจจะไม่ได้เห็นได้ชัดในทันทีที่สมาชิกของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Schuck & Russell, 2005) เป็นที่คาดว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สนับสนุนการเรียนรู้วิชาชีพในรูปแบบคล้ายกับที่รายงานก่อนหน้านี้ (Poyas & Smith, 2007) ในการศึกษาชุมชนนักปฏิบัติโดยเฉพาะสมาชิกที่คาดว่าจะได้เรียนรู้ผ่านการสนทนากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับความท้าทายร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันทั้งการกระทำ ความคิด และความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของตน

### 5.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Schon (1983) เป็นผู้มีอิทธิพลในเกื้อหนุนต่อแนวคิดของนักปฏิบัติที่เกิดจากการสะท้อน (reflective practitioner) ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวของการพัฒนาหลักสูตรโดยยึดโรงเรียนเป็นแบบ (school-based curriculum development) ในยุคปี 1970 เป็นจุดของโครงการและกิจกรรมที่เกิดจากแนวคิดโรงเรียนคิด (thinking school) หรือโรงเรียนการแก้ปัญหา (problem-solving school) (Bolam, 1977) ต่อมาเกิดการทบทวนงานวิจัยของ Hord (1997) ผู้อ้างอิงคำว่า “ชุมชนการเรียนรู้” ขึ้นเป็นบุคคลแรก โดยเป็นชุมชนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ผ่านบริการชุมชน ICT HE และการเรียนรู้ในชุมชนอื่นๆ รวมถึงชุมชนวิชาชีพ ในทางตรงกันข้ามองค์ความรู้ที่ได้จากการเริ่มต้นในการวิจัยในยุค 1980 ส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนและหน่วยงานที่เป็นสื่อกลางบริบทการเรียนการสอน (Louis et al., 1995; Talbert, McLaughlin, & Rowan, 1993) และ Louis, & Kruse (1995: 4) ได้พัฒนากรอบแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยกล่าวว่า “..เพื่อที่จะเน้นความเชื่อของเราที่ว่าถ้าผู้สอนได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในสภาพแวดล้อมการทำงานของตนมากขึ้น ผู้สอนไม่สามารถจะคาดคิดว่าจะมีสมมติในการเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงและสอนผู้เรียนในวันนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น” จากการกระตุ้นอย่างต่อเนื่องที่มีต่อการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอนโรงเรียนไม่เพียงหนึ่งเดียวกันใน 30 ปีที่ผ่านมาหรือมากกว่า เป็นความพยายามในการปฏิรูปโรงเรียนมีการพัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนมักจะสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในหมู่นักการศึกษา (Barth, 1990) Montiel-Overall (2008: 145, 150) กล่าวว่า “มีความต้องการที่จะทำความเข้าใจว่าอะไรคือสิ่งที่ร่วมมือกันก่อนที่จะศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน” และ “มันคือการคิดร่วมกัน การวางแผนร่วมกัน การสร้างสรรค์ร่วมกันของบางสิ่งใหม่ๆ” Westheimer (2008) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ให้นำผู้สอนมือใหม่และมีประสบการณ์เข้ามาร่วมกันตามรูปแบบจำลองชื่อ “ครูก็เสมือนเป็นผู้เรียน” (teacher as learner) เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการสร้างผลลัพธ์ใน



3194320486

CT :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

การเรียนรู้แบบก้าวหน้า เนื่องจากสามารถสร้างผู้สอนที่เต็มไปด้วยการเรียนรู้ (learning-enriched teachers) ในสถานที่ทำงานที่เชื่อมต่อทำให้เกิดความก้าวหน้ากับผู้เรียนในที่สุด (Rosenholtz, 1989) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นทั้งการพัฒนาตนเอง (self-development) การเรียนรู้ในสถานที่ทำงานตามแนวทางการเรียนรู้จากการทดลอง (work-based learning, an idea supported by specific theories like experiential learning) (Kolb, 1984) การปฏิบัติจากการสะท้อน (reflective practice) (Schon, 1983) กระบวนการเรียนรู้ (process knowledge) (Eraut, 1994) การเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้การแก้ปัญหาและการเรียนรู้จากความรู้ความเข้าใจ (cognitive and problem-based professional learning) (Grady, Macpherson, & Mulford, 1995) การเรียนรู้วิชาชีพจากสังคม (professional socialization) (A. W. Hart & Weindling, 1996) และการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการและเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการเรียนรู้ (Wallace, 1991)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการทำงานของ Dufour & Eaker (1998) ในเวลาเดียวกันชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังได้รับอิทธิพลจาก Senge (1990) โดยใช้แนวคิดขององค์กรเอื้อการเรียนรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีส่วนสำคัญอื่นๆ ที่ได้รับจาก Kruse, Louis & Bryk (1994) Gastafson (2004) และ Patterson & Rolheiser (2004) โดยมีรายละเอียดดังนี้ แนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ (learning community) ปรากฏครั้งแรกในงานพิมพ์ของ Dewey (1929, 1993, 1938) และ Vygotsky (1978) เมื่อทั้งสองคนได้นำเสนอมุมมองทางการศึกษาที่คล้ายกันเนื่องจากในช่วงทศวรรษที่ 1930 เป็นกระบวนการประชาธิปไตยในการร่วมกันแก้ปัญหา แก่นของแนวคิดตามมุมมองทางการศึกษาของ Dewey คือ เป็นการมุ่งเน้นสติปัญญาขึ้นมากกว่าการขยายสติปัญญา และการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (problem solving and critical thinking skills) มากกว่าเพียงท่องจำบทเรียน: "หนึ่งในแนวคิดพื้นฐานของ Dewey เป็นประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องมากกว่าการสร้างแฟ้มจัดเก็บทำปัญหา" (John, 2007: 83) Dewey เชื่อว่า การเรียนรู้คือการใช้งาน (active) ที่ทำให้เด็กมาโรงเรียนเพื่อจะทำโครงการและอาศัยอยู่ในชุมชนที่จะช่วยให้พวกเขาได้จริง แนะนำประสบการณ์ ส่งเสริมความสามารถที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้สังคม การเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ที่ใช้งานได้ต้องใช้ประสบการณ์ที่เป็นกุญแจสำคัญใน



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

การทำความเข้าใจการศึกษาตามแบบพิพัฒนาการนิยมของ Dewey (Dewey's progressivism) (Dewey, 1938)

ในทำนองเดียวกันรูปแบบที่สำคัญของ Vygotsky (1978) มีกรอบทฤษฎีด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (social interaction) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาของความรู้ความเข้าใจ (cognition) “ทุกฟังก์ชันในการพัฒนาที่สำคัญของเด็กจะปรากฏ 2 ครั้ง คือ (1) ระดับสังคม (social level) ครั้งแรกระหว่างบุคคล (interpsychological) และ (2) ภายหลังระดับบุคคล (later on the individual level) จะเกิดขึ้นภายในตัวตนของบุคคล (intrapsychological) โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้อย่างเท่าเทียมกันทั้งเพื่อดึงดูดความสนใจอย่างสมัครใจ (voluntary attention) เพื่อความจำเชิงตรรกะ (logical memory) และการก่อตัวของแนวความคิด (formation of concepts) ทุกฟังก์ชันที่สูงขึ้น เกิดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแบบเฉียบพลัน” (Vygotsky, 1978: 57) ทฤษฎีการพัฒนาสังคม (Social development theory) ของ Vygotsky ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างการศึกษาทางด้านความคิด ทฤษฎีการพัฒนาสังคมเป็นความพยายามที่จะกำหนดให้สติ (consciousness) เป็นผลิตภัณฑ์ชนิดหนึ่ง และเป็นเครื่องมือในการขัดเกลาทางสังคม ตัวอย่างเช่น เมื่อเด็กเรียนรู้ภาษาของพวกเขาคำพูดแรกที่มีการตอบสนองมีวัตถุประสงค์เพียงอย่างเดียวคือสื่อสารกับผู้ใหญ่และเพื่อนร่วมงาน แต่การเข้าใจภาษาครั้งเดียวหรือมีความเชี่ยวชาญเกิดขึ้นจะกลายเป็นส่วนหนึ่งในการพูดภายในตนของเด็ก ตามมุมมองทางสังคมวัฒนธรรม (sociocultural) ของ Vygotsky แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการของการจัดสรร "เครื่องมือสำหรับการคิด" (tools for thinking) (Rogoff, 1990:14) ยิ่งไปกว่านั้นเครื่องมือการเรียนรู้เหล่านี้ใช้โดยตัวแทนทางสังคมมากมาย (social agents) โดยทำหน้าที่แปลความหมายและให้คำแนะนำแต่ละบุคคลเพื่อฝึกหัดทางวัฒนธรรม (Rogoff, 1990) ดังนั้นไม่เพียงนักเรียนที่เรียนรู้จากคนอื่น ๆ ในบริบททางสังคม แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (personal interaction) ทั้งภาษา และท่าทาง อีกทั้งตามความเหมาะสมโดยบุคคลทั้งการเรียนรู้ภายในตน และเปลี่ยนรูปความรู้ (internalized and transformed) ในรูปแบบที่เฉพาะเจาะจงเครื่องมือทางจิตสำหรับการคิด (thinking) ความทรงจำ (remembering) และการแก้ปัญหา (problem-solving) (Wertsch, 1985) สอดคล้องกันกับ Davydov & Markova (1983: 57) กล่าวว่า "เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อยืนยันและสร้างเงื่อนไขที่จะช่วยให้



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

กิจกรรมมีความหมายในระดับบุคคลที่จะกลายเป็นแหล่งที่มาในการพัฒนาตนเองของบุคคล และการพัฒนาที่ครอบคลุมบุคลิกภาพของตนและเงื่อนไขตามรายการของตนไปสู่การปฏิบัติทางสังคม"

จะเห็นได้ว่า Dewey และ Vygotsky เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นภายในบริบททางสังคม และชี้แจงว่าพลวัตของกลุ่มจะส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ (interaction) และสะท้อนผล (reflection) ซึ่งจะได้ผลลัพธ์ในผลรวมที่สูงกว่า ทั้งการทำงานร่วมกันของบุคคลมากและให้ความร่วมมือในการเรียนรู้มากกว่าที่ได้รับประโยชน์จากการนำเสนอร่วมกัน (mutual presence) และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนร่วม (engaged participation) นอกจากนี้ทั้งสองท่านต่างสนับสนุนแนวคิดนี้เช่นกัน Dewey (1929) ที่ยืนยันว่า "ความแข็งแกร่งในการจินตนาการ" (the audacity of imagination) ความคิดที่ว่าโรงเรียนควรให้ความสำคัญไม่ได้อยู่ในห้องจำแบบซ้ำๆ แต่เป็นการสูดรับในโลกแห่งความจริง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสาธิตวิธีการปฏิบัติที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ของตนผ่านความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกัน (Dewey, 1929: 310) ทั้งผู้เรียนและผู้สอนควรจะสามารถที่มีความคิดอย่างอิสระและมีจินตนาการ (Dewey, 1938) ในทำนองเดียวกัน Vygotsky (1978) ได้สร้างประเด็นที่แข็งแกร่งเรื่อง ความต้องการของผู้เรียนที่จะแสดงให้เห็นถึงความรู้ของตนโดยการสร้างคำอธิบายและการตีความการทำงานของตนเพื่อให้คนอื่น ๆ Dewey และ Vygotsky เห็นว่าผู้สอนควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ใกล้เคียง สอนงาน และส่งเสริมให้ผู้เรียนไปถึงระดับที่ตนเองเข้าใจได้ และสร้างระดับการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของตนทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อเพิ่มฐานความรู้ของผู้เรียนนั่นเอง (Glassman, 2001)

Bandura (1977a) ได้สร้างทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยการสังเกตผ่านตัวแบบ ทฤษฎีการเรียนรู้สังคมได้อธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ในแง่การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องทั้งพฤติกรรมที่เป็นความรู้ ความเข้าใจ และมีอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อมครอบคลุมทั้งด้านความสนใจ ความทรงจำ และแรงจูงใจ ดังนั้นทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมจึงครอบคลุมทั้งกรอบคิดและพฤติกรรม A. Bandura (1986) ได้ขยายงานเกินวิธีการทางพฤติกรรมการเรียนรู้ความเข้าใจ envisioning พฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นที่บุคคลนำมาใช้รูปแบบพฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดเป็นผลลัพธ์ที่มีคุณค่า เมื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เข้าร่วมมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับกลุ่มการเรียนรู้ นอกจากนี้การศึกษาผู้ใหญ่ได้ตามเส้นทางที่คล้ายกันของการเรียนการสอนทางสังคมอย่างซ้ำๆ โดยสร้างเป็นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกันในการศึกษาระดับอุดมศึกษา Meiklejohn (1932) เป็นการพัฒนาหลักสูตรการทดลองในวิทยาลัย



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



ซึ่งโดนเป็นการศึกษาและปัญหาเรื่องเดียวกันกับนักศึกษา ในขณะที่เดียวกันการแบ่งปันพื้นที่ให้กับ นักวิชาการในคณะทำให้สถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ปฏิบัติตามจึงเป็นการก่อรูปของชุมชนการเรียนรู้ที่ไม่ได้จริงจังในระดับอุดมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาจนกระทั่งปี 1990 (Shapiro & Levine, 1999)

#### 5.4 ขั้นตอนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Kaplan (2008) ขั้นตอนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. จัดตั้งชุมชนของผู้เรียนโดยนำสถาบันที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมกันเป็นหุ้นส่วนในการเรียนรู้
2. การพัฒนาวัตถุประสงค์และภารกิจร่วมกันเพื่อกำหนดการทำงานของผู้เข้าร่วมด้วยกัน เพื่อรักษาและสร้างความสัมพันธ์ด้านวิชาการของวิชาชีพทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ แบบเผชิญหน้าและแบบออนไลน์
3. การอภิปราย การวางแผนการวิจัย และโครงการที่มีศักยภาพที่สามารถเชื่อมต่อกับผู้เข้าร่วมที่มีวิชาชีพด้านการเรียนการสอน เพื่อให้สามารถเริ่มต้นตรวจสอบหลักสูตร ท่างเลือก และวิธีการสอนเป็นของตนเอง และผลกระทบต่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. การเตรียมการสำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการวิชาชีพในอนาคต ผู้เข้าร่วมสามารถแบ่งปันความเชี่ยวชาญของตนกับผู้สอนอื่นๆ ผู้บริหาร และผู้ปกครองที่อยู่ในโรงเรียน
5. การอภิปรายและสะท้อนตนเองเกี่ยวกับการเข้าร่วมด้านการเรียนการสอนและการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนการสอนของ และเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาชีพ
6. การสาธิตความรู้ของผู้เข้าร่วมด้านการเรียนการสอนผ่านการอภิปราย และการนำเสนอผลงานจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ

Rahman (2011) ได้ออกแบบการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การเรียนการสอนในชั้นเรียน 1 (Classroom teaching One) ผู้สอนหนึ่งคนจับคู่กับเพื่อนร่วมงานสอนโดยใช้แนวทางคอนสตรัคติวิส และให้เพื่อทำการสังเกต
2. การสะท้อน (Reflection) ผู้สอนที่จับคู่ทั้งสองคนต่างสะท้อนการสังเกตที่ได้จากการเรียนการสอนตามตารางที่ได้กำหนดไว้

3. การอภิปรายหลังการเรียนการสอน (Post-teaching discussion) เป็นการอภิปรายโดยยึดการสะท้อนโดยประกอบด้วย ประเด็นแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ ศาสตร์การสอน และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นและเอกสารประกอบการสอน

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการทางวิชาชีพ 1 (Professional workshop One) เป็นการอภิปรายตามประเด็นที่เกี่ยวกับสิ่งที่ผู้สอนไม่ได้ตัดสินใจหรือไม่ได้กระทำประกอบเหตุผลกับเพื่อนต่างโรงเรียน

5. การเรียนการสอนในชั้นเรียน 2 (Classroom teaching Two) ผู้สอนกลับไปสอนใหม่และสังเกตอีกครั้ง ก่อนที่จะสลับเปลี่ยนหน้าที่กัน

6. การประชุมเชิงปฏิบัติการทางวิชาชีพ 2 (Professional workshop Two) เป็นการอภิปรายเหมือนครั้งแรกแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ในการเรียนการสอน

Dencev and Collister (2010) งานวิจัยของ Dencev & Collister ใช้ผู้เข้าร่วมจำนวน 15 คนเป็นผู้สอนของ University of Western Ontario ประเทศ Canada ได้ออกแบบงานวิจัยโดยใช้ศาสตร์การสอนในหลักสูตรเพื่อสร้างพันธะสัญญาในการปฏิบัติที่เกิดจากการไตร่ตรอง (contemplative practice) โดยนำมาจากชีวิตประจำวันของผู้เรียน การสะท้อนในเชิงลึก (deep reflection) การบันทึก (journaling) การตั้งคำถามเพื่อสะท้อน (reflective questioning) วงจรความไว้วางใจ (circles of trust) โดยได้รับแรงบันดาลใจจากงานของ Crowell, Caine, and Caine (1998) การสนทนาร่วมกัน (collaborative conversations) และการสืบสอบแบบชื่นชม (Appreciative Inquiry) จากงานของ Cooperrider and Whitney (2005) ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสร้างเป็นภาพรวมและเปลี่ยนรูปแบบผ่านการอำนวยความสะดวกเพื่อเปลี่ยนจิตสำนึก (holistic and transformative) ของแนวทางในการเรียนรู้ (ways of knowing) จากประสบการณ์จริง (lived experience) ดังนั้นงานวิจัยของ Dencev and Collister (2010) จะใช้การเปลี่ยนหลักการเป็นประสบการณ์ย้อนไปมาเป็นทั้งผลลัพธ์และกระบวนการหรือเป็นทั้งแรงผลักดันและแรงดันในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งแรงผลักดันเป็นการผลักดันความหลากหลายของสมาชิก (diversity) ให้รวมเป็นหนึ่งเดียวกัน (Unique) และแรงดันเป็นการบูรณาการใหม่อีกครั้งในระบบการเรียนรู้ขององค์กรเพื่อให้เกิดเป็นเขาวนปัญญา ความปรารถนา จิตวิญญาณใหม่เพื่อขับเคลื่อน



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

องค์กร การเปลี่ยนแปลงจึงเป็น " จิตความพยายามของวิญญาณโดยเนื้อแท้ " นั่นเอง (Hart, 2001: 171) เพราะเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ชุมชน และบุคคลโดยเป็นทั้งความสัมพันธ์ แรงกระตุ้นพื้นฐานของชีวิตในสังคมหรือวัฒนธรรม

ขั้นตอนในการวิจัยของ Dencev & Collister (2010) ประกอบด้วย

1. ขั้นตอนชั้นเรียน (Classroom sessions) เป็นรูปแบบการฝึกปฏิบัติ (type of practice) Dencev & Collister (2010) เลือกที่ไม่ใช้การปฏิบัติแบบปกติ (prescriptive) เนื่องจากในการปฏิบัติจะประกอบด้วยความหลากหลาย พบว่า การเลือกการฝึกปฏิบัติในขั้นตอนชั้นเรียนที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่ทำง่าย แต่บางคนพบว่ากระบวนการมีส่วนร่วมในการคิดไตร่ตรองเป็นประจำมีความท้าทายมากกว่า ในขณะที่ผู้มีส่วนร่วมหลายคนต้องการที่จะสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบจากการปฏิบัติของตน โดยการเขียนบันทึกประจำวันถูกพิสูจน์แล้วว่ามีความท้าทายสูง นอกจากวิปัสสนาแล้วสามารถเลือกการสวดมนต์แบบคริสเตียน การคิดไตร่ตรองผ่านเสียงแม่น้ำ เปียโนก็ได้ Dencev & Collister จึงเริ่มต้นหลักสูตรด้วยการวิปัสสนากรรมฐาน (vipassana meditation) เพื่อสร้างสมาธิ รู้จักการให้ (giving) รู้จักรักผู้คน (loving-kindness to people) ให้เชื่อมโยงประสบการณ์ที่ตนได้รับเปลี่ยนรูปไปเป็นความรู้สึกและความสัมพันธ์กับบุคคลหรือสิ่งรอบข้าง

2. ขั้นตอนสำรวจเนื้อหา (content explored) จากนั้นได้นำเสนอเนื้อหาที่เกิดจากการสำรวจ การเชื่อมต่อการอ่านตามประเด็นที่กำหนดและสะท้อนความรู้สึกของตนต่อสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในรูปแบบของวิดีโอ พาวเวอร์พอยท์ในเรื่อง “มนุษยชาติ ประสบการณ์ การเผชิญหน้า และความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง” เพื่อช่วยยกระดับของบริบทและการเชื่อมต่อที่ไม่ได้เกิดขึ้นผ่านเพียงแค่การอ่าน การพูดคุย และการสะท้อนเท่านั้น แต่ต้องให้เห็นถึงเนื้อหาที่จำเป็นในหลักสูตรทั้งรายบุคคลหรือเป็นชุมชน และให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียนในแบบหนึ่งต่อหนึ่ง (one-on-one discussions) และกลับไปทบทวนเพื่อมาแบ่งปันกับเพื่อนอีกครั้งหนึ่ง

3. ขั้นตอนช่วงเวลาการสร้างสรรค์ (creative moments) หลังจากการนำเสนอภาพรวมและสื่อ สมาชิกในชุมชนจะได้รับโอกาสที่จะแบ่งปันประสบการณ์เพื่อให้ครุ่นคิดถึงการปฏิบัติและผลกระทบหรือในกรณีที่ขาดสิ่งนั้นในชีวิตประจำวันของตน มีส่วนร่วมในการแบ่งปันในกิจกรรมที่ไม่ได้บังคับ แต่จะมีคนประมาณ 4-8 คนมักจะแบ่งปันโดยปกติแล้วการแบ่งปันนี้เกี่ยวข้องกับการให้

การสะท้อน ให้ความคิดเห็น สำรวจรูปแบบที่เกิดขึ้น หรือถามคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของการปฏิบัติที่เกิดจากการไตร่ตรอง กิจกรรมการแบ่งปันจะส่งเสริมการเชื่อมต่อเชิงลึกและมีความหมายระหว่างสมาชิกของชุมชน และสร้างความเข้าใจในเชิงลึกของกระบวนการและประสบการณ์ที่เกิดจากการไตร่ตรองเช่นเดียวกับผลกระทบที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้สำหรับสิ่งที่ Bache (2008: 17) อธิบายว่า "ช่วงเวลาที่มีความคิดสร้างสรรค์"และตั้งข้อสังเกตว่าทำให้เกิดประสบการณ์ในช่วงเวลาที่ "หยุด ปล่อย ความว่างเปล่า และเปิดประตูเล็กๆ ในด้านหลังของจิตใจตน" สอดคล้องกับการสะท้อนความเห็นของผู้เรียนที่ชัดเจนว่าส่วนใหญ่สมาชิกของชุมชนมีประสบการณ์ในช่วงเวลาที่มีความคิดสร้างสรรค์เหล่านี้เป็นช่วงการสะท้อนความเห็นของแต่ละบุคคล และประสบการณ์อื่นๆ ในช่วงเวลาที่มีความคิดสร้างสรรค์ทำให้รู้สึกว่าคุณเองอยู่ในปัจจุบันมากขึ้น และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นแท้จริงในชีวิตของตน

4. ขั้นตอนการแบ่งปัน (Sharing) จะเป็นไปตามภาพรวมของประเด็นประจำสัปดาห์และการอ่านที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยให้การสนทนาที่เกิดขึ้นในกลุ่มสามารถเชื่อมต่อและทำความเข้าใจที่ได้รับเพิ่มมากขึ้น การสะท้อนเป็นกิจกรรมที่ต้องให้ผู้เรียนตอบคำถามประมาณ 6-10 ข้อเพื่อสะท้อนสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเรียน และสะท้อนให้เห็นได้อย่างลึกซึ้งในตนเอง วิธีการที่เป็นอยู่ และประสบการณ์ภายในการศึกษาของตน สิ่งแวดล้อม โดยมีวัตถุประสงค์ของกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้สำรวจและเปิดเผยตนเอง ซึ่งเป็นวิธีที่ผู้เข้าร่วมใช้อยู่ในโลกความเป็นจริงและผลกระทบที่มีต่อความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์และบริบทภายในตัวตนของผู้เข้าร่วมจะสะท้อนให้เห็นในเชิงลึกที่เกิดขึ้นสัมพันธ์กับรูปแบบการสำรวจตามประเด็นในแต่ละสัปดาห์ คำตอบที่ได้จะไม่ถูกแบ่งปันหรือส่งเพื่อทำเครื่องหมายแม้ว่าผู้เข้าร่วมจะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการมอบหมายงานครั้งที่สอง ในขณะที่ความก้าวหน้าในการเรียนการสอนเป็นที่ชัดเจนว่าผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกิจกรรมที่ได้รับการประเมินผลงาน และต่อมารายงานประสบการณ์ เปลี่ยนแปลงจิตสำนึกหรืออย่างน้อยก็จะเป็นการขยายความตระหนักของผู้เข้าร่วม

5. ขั้นตอนกิจกรรมการตั้งคำถามการสะท้อน (reflective questioning activity) โดยปกติแล้วจะตามมาด้วยกิจกรรมอื่นที่เรียกว่าวงจรมีหลายชนิด แต่การวิจัยจะใช้วงจรมความไว้วางใจ (Circle of Trust) อธิบายโดย Palmer (2004) ที่ได้รับแรงบันดาลใจจากการทำงานของ Crowell et al. (1998) โดยจากแนวคิดของ Palmer กล่าวว่า "เราทุกคนมีครูอยู่ภายในที่มีคำแนะนำที่มี



ความน่าเชื่อถือมากขึ้นกว่าสิ่งที่เราจะได้รับจากความเชื่อ อุดมการณ์ ระบบความเชื่อที่สะสมมาของกลุ่มสถาบันการศึกษา หรือผู้นำ” และ “...เราทุกคนต้องการให้คนอื่นๆ เชื่อเชิญ ขยาย และช่วยให้เรามองเห็นเสียงของครูที่อยู่ภายในตัวเรา” (Palmer, 2004: 24-25) วัตถุประสงค์ของวงจร คือ การช่วยให้สมาชิกของชุมชนแต่ละชั้นเรียนให้คิด สร้างคำประกาศ แนวคิด หรือการสะท้อนสิ่งที่ได้รับขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของตนภายในบริบทการศึกษาหรือส่วนบุคคลของตนที่ทำหรือเสริมการเชื่อมต่อ ไม่เพียงแต่มีความเข้าใจของตนที่มีต่อเนื้อหาหลักสูตรในแต่ละวัน แต่ยังเกี่ยวข้องกับสิ่งหนึ่งหรือมากกว่า โดยคำประกาศต่อไปนี้ของการคิดแบบองค์รวม คือ (1) ทุกสิ่งเป็นต่างมีทั้งแยกต่างหากและเชื่อมต่อกันอยู่ (everything is separate and connected) (2) อะไรก็ตามที่ปรากฏอยู่ก็จะมียู่เสมอในกระบวนการ (whatever is, is always in process) (3) ภาพรวมเป็นมากกว่าผลรวมของแต่ละส่วน (the whole is greater than the sum of its parts) (4) ภาพรวมจะมีแสดงอยู่ในส่วนต่างๆ (the whole is present in the part) (5) คำสั่งมีอยู่ทุกที่ (order is present everywhere) (6) ทุกอย่างจะมีลักษณะเป็นชั้น (everything comes in layers) (7) มียู่เสมอมากกว่าที่ตาเห็น (there is always more than meets the eye) และ (8) ทั้งภายในและภายนอกต่างสะท้อนให้เห็นถึงกันและกัน (inside and outside reflect each other) (Crowell, Caine & Caine, 1998: 186-187)

6. ขั้นตอนความเงียบ (silence stage) ในการอุทิศให้ส่วนรวมของแต่ละคนจะตามมาด้วยช่วงของความเงียบสั้นๆ เพื่อให้สะท้อนให้เห็นในสิ่งที่ต้องการพูด การอภิปราย การตัดสินใจ หรืออ้างอิงถึงสิ่งที่ก่อนหน้านี้และนำไปขยายสิ่งที่ต้องการบอก ในขั้นต้นเป็นการแนะนำความเงียบในห้องเรียนที่ต้องเผชิญหน้ากับผู้เรียน แต่เป็นความก้าวหน้าของหลักสูตรที่พบว่า มีการรักษาและพยายามที่จะรวบรวมความเงียบในชีวิตประจำวันของคนที่ไม่ได้บอกกล่าวกับบุคคลอื่นนั่นเอง Thomas Merton ได้อธิบายว่า เป็นช่วงเวลาความคิดสร้างสรรค์ที่เงียบงันอยู่ (creative silence) (Bochen 2008: 72) ซึ่ง Merton ตั้งข้อสังเกตที่สำคัญว่า เป็นการพูดคุยและลงมือกระทำ (talking and doing) เป็นการให้บริการของพระเจ้าอย่างเท่าเทียมกัน (God) (Bochen, 2008: 72) ตั้งข้อสังเกตว่า ห้องเรียนได้ฝังรากในจิตวิญญาณแต่ไม่ลึกขนาดเป็นศาสนาได้ และนั่นคือกระบวนการการเปลี่ยนรูปไปเป็นภาพรวม (process of becoming whole) (James, 1992: 82) คล้ายกับกระบวนการความเป็นทางการ (formalized) การจัดตั้งองค์กร (institutionalized) ลำดับชั้น (hierarchical) การแบ่ง



อำนาจ (authoritarian) เหมือนความเชื่อในศาสนา แต่บริการจะเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำและชุมชนในการศึกษาโดยเป็นเรื่องที่สำคัญในการการเรียนการสอนผ่านการทำงานที่ (Greenleaf, Beazley, Beggs, & Spears, 2003) และงานเขียนของนักเขียนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเขา (Spears & Lawrence, 2002) กระบวนการวางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น (mindfulness) การฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) และเป็นความสัมพันธ์ในสภาพที่เป็นจริงในชุมชน (authentic relationships) ในกระบวนการวางจรรยาบรรณเป็นคล้ายกับจิตวิญญาณการปฏิบัติในความหมายของการปลูกฝังเปิดประสบการณ์กับรูปแบบขนาดของชีวิตใหญ่และหยั่งรากลึกในการดำรงอยู่ของตน (cultivating an experiential opening to the larger patterns of life and the deeper roots of one's existence) (Bache, 2008: 24) กระบวนการวางจรรยาบรรณให้โอกาสในการสร้างชุมชนที่สมบูรณ์และผู้เรียนสามารถอ้างอิงได้ว่าเป็นประสบการณ์ที่ดีในการสะท้อนความเห็นของตนเป็นครั้งสุดท้าย

7. ขั้นตอนการสนทนาเพื่อการทำงานร่วมกัน (collaborative conversation) ส่วนที่เหลือของเซสชันขั้นนี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดการสนทนาเพื่อการทำงานร่วมกัน (collaborative conversation) มีความคล้ายคลึงกับสาระสำคัญของกระบวนการวางจรรยาบรรณที่ขึ้นอยู่กับความเข้าใจที่ว่าไม่มีบุคคลใดเพียงบุคคลเดียวที่สามารถตั้งตัวเองขึ้นเป็นผู้มีอำนาจภายนอกที่กำหนดลักษณะของผู้มีอำนาจภายในให้กับบุคคลอื่นๆ ได้ (person can set themselves up as an external authority who defines the nature of internal authority for other people) (Heron, 1996: 50) การสนทนาเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นตัวอย่างของการสืบสอบในภาพรวม (holistic inquiry) เนื่องจากผู้เรียนเป็น “เหตุผลใน...การมีส่วนร่วมในความรู้ และมีอิทธิพลซึ่งกันและกันภายในการสืบสอบร่วมกัน...ทั้งในความคิดต่างๆ... และประสบการณ์ต่างๆ อีกด้วย” (Heron, 1996: 16) ผู้เรียนจะนำมาใช้ในการประชุมตามลำดับเพื่อสร้างสรรค์ร่วมกัน (Co create) ทั้งความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีการปฏิบัติ และสะท้อนผ่านการกระทำ รวมทั้งประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

8. ขั้นตอนการประยุกต์ใช้ (Application) เป็นการประยุกต์ใช้ของผู้เรียนแต่ละคนโดยใช้วิธีการแบบภาพรวมที่เกิดขึ้นมาจากความคิดตามบริบททางการศึกษาที่มีอยู่ เป็นความสำเร็จผ่านตัวผู้เรียนแต่ละคนภายใต้การดำเนินการสืบสอบแบบชื่นชมเข้าไปเป็นตัวตนของแต่ละบุคคลตามบริบททางการศึกษาและพร้อมๆ กับมีส่วนร่วมในการสืบสอบด้วยตนเอง “การสืบสอบแบบชื่นชมเป็นกระบวนการสำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดและผู้ที่มีสนใจในการเปลี่ยนแปลงในเชิง



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

บวก” (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2008: 101) เป็นการสำรวจส่วนที่ดีที่สุด อะไรคือสิ่งที่พิเศษ...ที่จะช่วยจุดประกายจินตนาการของสิ่งที้อาจจะเป็นไป” (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2008: 5) โดยมีจุดมุ่งหมายคือการสร้างความรู้ใหม่ที่สะสมไปสู่อนาคตที่ต้องการที่เป็นหัวใจของการสืบสอบแบบชื่นชมที่สะท้อนในเชิงลึก การเจรจา วิสัยทัศน์ และร่วมกันสร้างขึ้นมา

### 5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Dencev and Collister (2010) งานวิจัยเรื่อง Authentic Ways of Knowing, Authentic Ways of Being: Nurturing a Professional Community of Learning and Praxis ใช้ผู้เข้าร่วมจำนวน 15 คนเป็นผู้สอนของ University of Western Ontario ประเทศ Canada ได้ออกแบบงานวิจัยโดยใช้ศาสตร์การสอนในหลักสูตรเพื่อสร้างพันธะสัญญาในการปฏิบัติที่เกิดจากการไตร่ตรอง (contemplative practice) โดยนำมาจากชีวิตประจำวันของผู้เรียน การสะท้อนในเชิงลึก (deep reflection) การบันทึก (journaling) การตั้งคำถามเพื่อสะท้อน (reflective questioning) วงจรความไว้วางใจ (circles of trust) โดยได้รับแรงบันดาลใจจากงานของ Crowell, Caine, & Caine (1998) และ Palmer (2004) การสนทนาร่วมกัน (collaborative conversations) และการสืบสอบแบบชื่นชม (Appreciative Inquiry) จากงานของ Cooperrider & Whitney (2005) ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสร้างเป็นภาพรวมและเปลี่ยนแปลงรูปแบบผ่านการอำนวยความสะดวกเพื่อเปลี่ยนจิตสำนึก (holistic and transformative) ของแนวทางในการเรียนรู้ (ways of knowing) จากประสบการณ์จริง (lived experience) โดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพ ดังนั้นงานวิจัยของ Dencev & Collister (2010) จะใช้การเปลี่ยนหลักการเป็นประสบการณ์ย้อนไปมาเป็นทั้งผลลัพธ์และกระบวนการหรือเป็นทั้งแรงผลักดันและแรงดันในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งแรงผลักดันเป็นการผลึกความหลากหลายของสมาชิก (diversity) ให้รวมเป็นหนึ่งเดียวกัน (Unique) และแรงดันเป็นการบูรณาการใหม่อีกครั้งในระบบการเรียนรู้ขององค์กรเพื่อให้เกิดเป็นเขาวนปัญญา ความปรารถนา จิตวิญญาณใหม่เพื่อขับเคลื่อนองค์กร การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นจิตความพยายามของวิญญาณโดยเนื้อแท้ตนเอง (Hart, 2001: 171) เพราะเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ชุมชน และบุคคลโดยเป็นทั้งความสัมพันธ์ แรงกระตุ้น พื้นฐานของชีวิตในสังคมหรือวัฒนธรรม



Hashmi (2011) ได้ศึกษาการรับรู้ของผู้สอนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ปากีสถาน พบว่า (1) ด้านความเป็นผู้นำ พบว่า 82% ของผู้สอนแสดงให้เห็นความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร และระบุว่ามีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องที่ได้รับจากผู้บริหารในการพัฒนาวิชาชีพและความเป็นอยู่ ของผู้เรียน ผู้สอนยังมีมุมมองที่เปิดโอกาสที่จะร่วมมือในเรื่องสุขภาพและการตัดสินใจ ผู้บริหารยังให้ รางวัลและกิตติกรรมประกาศกับผู้สอนที่ปฏิบัติงานดี อย่างไรก็ตาม 18% ของผู้สอนทั้งภาครัฐและ เอกชนยังมีความเห็นที่แตกต่างกันในการเป็นผู้นำและการปฏิบัติของผู้บริหาร โดยผู้สอนในภาครัฐยังไม่ได้รับการสนับสนุนด้านความเป็นผู้นำ (2) ด้านค่านิยมร่วมกันและวิสัยทัศน์ พบว่า 77% ของผู้สอน ทั้งภาครัฐและเอกชนภาคระบุว่าได้รับทราบถึงค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันของโรงเรียนและมีอยู่ กระบวนการทำงานร่วมกันในการพัฒนาความรู้สึกถึงค่านิยมร่วมกันในโรงเรียน (sense of values) นอกจากนี้วิสัยทัศน์ร่วมกันยังสามารถปรับปรุงโรงเรียนและความรู้สึกของความรับผิดชอบในบุคลากร แต่ส่วนที่เหลืออีก 23% ของผู้สอนมีความเห็นว่าการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม พันธกิจ และค่านิยมของ โรงเรียนไม่มีการปรึกษาหารือในกลุ่มผู้สอนแต่จะกระทำโดยผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น (3) ด้าน การสะสมการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน พบว่า 91% ผู้สอนทั้งภาครัฐและเอกชนระบุว่าการทำงาน ของพนักงานด้วยกันที่จะแสวงหาความรู้ ทักษะ กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้น และเห็นว่าความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในโรงเรียนได้สะท้อน (reflect) ให้เห็นถึงพันธะสัญญาที่จะพยายามใน การพัฒนาโรงเรียน บุคลากรได้วางแผนและทำงานร่วมกันเพื่อหาวิธีการแก้ไขเพื่อตอบสนอง ความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน ส่วนที่เหลืออีก 9% ของผู้สอนมีความเห็นว่าถึงแม้จะเรียนรู้ ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ของผู้สอนไม่มีโอกาสในการแบ่งปันและนำการเรียนรู้ใหม่ของตนเองไปใช้ และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ไม่ได้มีส่วนร่วมในการสร้างความคาดหวังด้านการให้บริการที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่ม ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (4) ด้านการปฏิบัติส่วนบุคคลและการพัฒนาร่วมกัน (shared personal practice and development) พบว่า 64% ของผู้สอนทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความเห็นได้รับ ความนิยมด้านมิติชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้รับการยอมรับว่าการพัฒนาวิชาชีพจะมุ่งเน้นไป ที่การเรียนการสอน และการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนมีพันธะสัญญากับโปรแกรมส่งเสริมการ เรียนรู้ และผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ในการแก้ปัญหา และโอกาสที่มีอยู่ นั้นบุคลากรจะสังเกตเห็นบุคลากรรอบข้างและให้กำลังใจกันในระดับสูง นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะ ให้เพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม 36% ของผู้สอนที่ไม่เห็น ด้วยกับความคิดนี้เนื่องจากการไม่มีการใช้งานร่วมกันที่เป็นรูปธรรมทั้งแนวคิดและข้อเสนอแนะสำหรับ





การปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีโอกาสน้อยมากในการสอนงานและให้คำปรึกษา รวมถึงมีวัฒนธรรมของความไม่ไว้วางใจและไม่เคารพผู้ที่มีความรู้มากกว่าในโรงเรียนของตน อีกทั้งไม่มีการให้รางวัลสำหรับความสำเร็จที่โดดเด่นของผู้สอนจากผู้บริหารอีกด้วย (5) เงื่อนไขในการสนับสนุนโรงเรียน (supportive conditions) พบว่า 59% ของผู้สอนเห็นด้วยอย่างยิ่งกับความคิดที่ว่า เวลาในโรงเรียนของตนมีไว้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันทำงาน ตารางเวลาของโรงเรียน แหล่งทรัพยากรการเงินที่มีอยู่สำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู เทคโนโลยีที่เหมาะสมและวัสดุการเรียนการสอนที่มีอยู่ให้กับบุคลากร และทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมการสะสมการเรียนรู้ การปฏิบัติร่วมกัน ความเชี่ยวชาญ และการสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่วนที่เหลืออีก 41% ของผู้สอนไม่เห็นด้วยกับระบบการสื่อสารในโรงเรียนที่ไม่ไหลรื่น ระดับความใกล้ชิดของบุคลากรในภาควิชาที่ยังห่างกันช่วยให้เพื่อความสะดวกในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และระบบการสื่อสารส่งเสริมการไหลเวียนของข้อมูลในชุมชนโรงเรียน รวมทั้งบุคลากรในสำนักงานกลาง ครอบครัวของผู้เรียน และสมาชิกในชุมชน

Schucka, Aubussona, Kearneya, and Burdenb (2013) รายงานเกี่ยวกับการศึกษาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยโดยตรวจสอบการนำเทคโนโลยีโทรศัพท์มือถือมาใช้ในการเรียนรู้และการสอน (m-learning) เป็นการศึกษาโดยใช้กลุ่มย่อยของชุมชนที่ใช้อุปกรณ์มือถืออย่างแพร่หลาย สมาชิกของชุมชนรู้สึกว่าการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้โดยใช้โทรศัพท์มือถือเพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอน นักการศึกษาได้เรียนรู้โดยได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนผู้ที่ประเมินการทำงานและกิจกรรมของชุมชนให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่า กิจกรรมของกลุ่มได้รับคำแนะนำและมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาเพื่อรับรู้ถึงศักยภาพการเรียนรู้โดยใช้อุปกรณ์โทรศัพท์มือถือ การสร้างแผนการดำเนินงานภายในชุมชน และการดำเนินการตามแผนรวมถึงการตรวจสอบแนวทางการเป็นเลิศจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในสาขา การสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้โดยใช้โทรศัพท์มือถือ เริ่มต้นและการทดสอบศาสตร์การสอนผ่านการเรียนรู้โดยใช้โทรศัพท์มือถือในบริบทที่อาสาสมัครนักศึกษาคบเป็นประจำโดยชุมชนได้หารืออย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่และการประยุกต์ใช้ ผลการวิจัยที่ได้รับจากการศึกษาชุมชนพบว่า มีความท้าทายและข้อจำกัดในเรื่องประสบการณ์ แต่ชุมชนมีพันธะสัญญาร่วมกันที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสื่อการสอนต่อไป



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

Chou, Hirschmann, Fortin, and Lichstein (2014) ได้ศึกษาเรื่อง The Impact of a Faculty Learning Community on Professional and Personal Development: The Facilitator Training Program of the American Academy on Communication in Healthcare. Academic Medicine โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะการสอนและการเรียนรู้ของบุคลากรด้านสาธารณสุขใน Relationship-centered care ตามโปรแกรม Facilitator Training Program (FTP) ของ American Academy on Communication in Healthcare (AACH) จำนวน 51 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบ Likert scale 4 scale ในเว็บและแบบกระดาษ ผลการวิจัยพบว่า รายงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4 ลักษณะ คือ (1) ผู้เข้าร่วมโครงการระบุเป้าหมายและการเรียนรู้ด้วยตนเอง และพบว่าโปรแกรมมีประโยชน์ในช่วงเวลาสำคัญของการทำงานในคณะประกอบด้วย ความท้าทายในอาชีพใหม่การเลื่อนตำแหน่ง ชุมชนไม่ได้แยกบุคคลออกอย่างโดดเดี่ยว และช่วยให้ผู้เข้าร่วมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคล (2) ชุมชนการเรียนรู้จะใช้เวลาอย่างมีนัยสำคัญเพื่อตั้งค่าเสมือน ผู้รับการฝึกอบรม การทำงานในบริษัทที่บ้านของผู้เข้าร่วมและนำเป้าหมายการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประชุมทั้งทางโทรศัพท์และแบบเผชิญหน้า พบว่า การรับรู้ที่เกิดจากการพัฒนาคุณภาพเป็นไปอย่างต่อเนื่องกับองค์ประกอบการเรียนทางไกลสามารถขยายการพัฒนาอาชีพและมีชื่อเสียงในระดับชาติที่ระดับ .27 และ .28 (3) การอภิปรายการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปีโดยเน้นสภาพแวดล้อมการสนทนาเพื่อแนะนำผู้ได้รับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ และเป็นแหล่งที่อุดมไปด้วยความตระหนักในการพัฒนาส่วนบุคคล มีการพูดถึงความสามารถได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องกลัวการละเมิด การรักษาความลับที่มีคุณค่าเพิ่มอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเข้าใจความคิดริเริ่มที่ผ่านมาขององค์ประกอบหลักสูตรที่ซ่อนอยู่ในกระบวนการของการพัฒนาขณะที่ระดับ .29 (4) ผู้ที่จบจากโปรแกรม FTP จะให้คำแนะนำที่มีศักยภาพสำหรับผู้เข้ารับการศึกษาใหม่เสมือนเป็นการสร้างกระบวนการปรับปรุงแบบดั้งเดิมที่เกิดขึ้น ชุมชนการเรียนรู้ที่มีการแบ่งตัวของผู้เรียนกับผู้สอน ดังนั้นคุณสมบัติหลักของโปรแกรม FTP จะประกอบด้วย (1) ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุตนเองเป้าหมายที่กำหนด (2) การใช้แบบวิธีของการเรียนรู้ทางไกล (3) การให้โอกาสที่จะหารือเกี่ยวกับปัญหาการเรียนรู้ในทั้งสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน และ (4) การสร้างการปรับปรุงตนเองของสมาชิกให้ผู้เรียนสร้างกลุ่มเป็นคณะได้



Hunt and Luetkehans (2013) ได้ศึกษาเรื่อง The Insider: School Librarians as Part of a Blended Professional Learning Community for Student Teacher Development in Technology Integration โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บรรณารักษ์ บุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านการเรียนการสอนแบบผสมผสานด้วยหลักสูตรออนไลน์ (blended professional learning community) พบว่า กลุ่มเพื่อน (Peer) อาจจะต้องฝึกอบรมในการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากขึ้นในแง่ของวิธีการที่จะนำเสนอความคิดเห็นในรูปแบบที่สร้างสรรค์และมีความหมาย (constructive and meaningful) การให้ข้อเสนอแนะตั้งแต่ข้อเสนอแนะที่ผิวเผินถึงข้อเสนอแนะที่สำคัญมาก ทำให้ในบางกรณีการเก็บเกี่ยวความคิดจะมีการตอบสนองที่มีแนวโน้มเป็นการป้องกันตนเอง รวมทั้งกลุ่มเพื่อนจะต้องมีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับวิธีการให้ข้อเสนอแนะในลักษณะที่เหมาะสม ต้องสร้างผู้เข้าร่วมให้มีข้อได้เปรียบที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากเข้าใจในบริบท ผู้เรียน ทรัพยากรแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน และประสบการณ์ที่ได้จากเป็นผู้สอนในชั้นเรียนมาก่อน ผู้สอนจะให้ความร่วมมือและมีอิทธิพลที่แข็งแกร่งต่อผู้เรียนอื่น และมีทักษะด้านเทคโนโลยีในที่ทำให้ผู้เข้าร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญ

Lee, Zhang, and Yin (2011) ได้ทำการวิจัยเรื่อง A multilevel analysis of the impact of a professional learning community, faculty trust in colleagues and collective efficacy on teacher commitment to students เป็นการวิจัยโดยการสอบถามผู้สอนในฮ่องกงโดยใช้แบบสอบถามชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบมาตรฐาน Professional Learning Communities Assessment (PLCA) จำนวน 45 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 6 มิติ คือ ผู้นำในการสนับสนุนและแบ่งปันกัน (shared and supportive leadership) 10 ข้อคำถาม การแบ่งปันภารกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน (shared values and vision) 8 ข้อคำถาม การสะสมการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ร่วมกัน (collective learning and application) 8 ข้อคำถาม แบ่งปันการปฏิบัติส่วนบุคคลร่วมกัน (shared personal practice) 6 ข้อคำถาม เงื่อนไขด้านความสัมพันธ์ในการสนับสนุน (supportive conditions-relationships) 4 ข้อคำถาม เงื่อนไขด้านโครงสร้างในการสนับสนุน (supportive conditions-structures) 9 ข้อคำถาม เป็นข้อคำถามตามมาตรวัดแบบแบ่งระดับ 4 ระดับ (Likert scale) พัฒนาโดย Huffman & Hipp (2003) จากนั้น



นำผลการวิจัยมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และหมุนแกนแบบ Varimax ด้วยโปรแกรม MPlus โดยสร้างตัวแปรแฝง คือ ความไว้วางใจ (trust) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (efficacy) พบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน (Faculty trust in colleagues) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานร่วมกัน (Collective teacher efficacy) พันธะสัญญาที่มีต่อผู้เรียน (Teacher commitment to students) จากนั้นทดสอบรูปแบบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis: CFA) และสมมติฐานการวิจัยด้วย Chi-square อีกครั้ง พบว่า ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญ และการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อพันธะสัญญาที่มีต่อผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ

## ตอนที่ 6 เทคโนโลยีที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมและจัดการ เพื่อให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกิจกรรมการจัดเก็บ การเรียกคืน การเคลื่อนย้าย และการกระจายความรู้ การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาบูรณาการเข้ากับกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน การประยุกต์ใช้ความรู้ ส่งเสริมความร่วมมือร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถแบ่งรายละเอียดได้ ดังนี้

### 6.1 แนวคิดของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้

ตามมุมมองของการจัดการความรู้ยุคใหม่ อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือสำคัญในการค้นหาข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการค้นหาจากคำสำคัญในฐานทรัพยากรอันหลากหลาย นอกจากนี้อินเทอร์เน็ตยังช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้รวดเร็วและง่ายมากยิ่งขึ้น สามารถกระจายความรู้ในกลุ่มเป้าหมายที่กว้างมากขึ้น อินเทอร์เน็ตช่วยลดปัญหาและข้อจำกัดในเรื่องของระยะทาง ประกอบกับเมื่อข้อมูลหรือสารสนเทศมีขนาดและความเชื่อมโยงที่มากขึ้น การจัดเก็บข้อมูลจำเป็นต้องมีความซับซ้อนมากตามไปด้วย ดังจะเห็นได้จากรูปแบบและกรรมวิธีของการจัดเก็บที่พัฒนาจากแฟ้มข้อมูลกระดาษมาเป็นระบบฐานข้อมูลทั้งขนาดเล็ก กลางและใหญ่ ระบบคลังข้อมูล และการทำเหมืองข้อมูล ซึ่งหากไม่มีเทคโนโลยีสารสนเทศแล้ว จะทำให้เกิดความยากลำบากในการจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลที่

มีความซับซ้อนสูง (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2553) ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดการความรู้ช่วยในการจัดเก็บและดูแลปรับปรุงความรู้และสารสนเทศด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เป็นเทคโนโลยีที่เป็นเทคโนโลยีที่เชื่อมคนทั่วโลกเข้าด้วยกัน เทคโนโลยียังช่วยในการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ การเคลื่อนย้าย การกระจาย หรือการแบ่งปันความรู้ของหน่วยงานให้ดำเนินไปอย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและหลักการของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ตามที่ เพ็ญศรี ศรีสวัสดิ์ (2556) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า มีรายละเอียดดังนี้

1. เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว รวมทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ค้นหาข้อมูลสารสนเทศและความรู้ที่ต้องการได้โดยผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เอ็กซ์ทราเน็ต หรืออินเทอร์เน็ต

2. เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology) ช่วยให้สามารถประสานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุปสรรคในเรื่องของระยะทาง เช่น โปรแกรมกลุ่ม (Groupware) หรือระบบ Screen Sharing เป็นต้น

3. เทคโนโลยีในการจัดเก็บ (Storage Technology) ช่วยในการจัดเก็บและจัดการความรู้ที่ช่วยในการสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลความรู้ขององค์กรที่จัดเก็บรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ

จิราภรณ์ สุธัมมสภา (2554) ได้เสนอเทคโนโลยีสารสนเทศ 5 รูปแบบ ที่ช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ระบบธุรกิจอัจฉริยะ (Business Intelligence) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลทางธุรกิจเพื่อเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่นเดียวกับการทำ e-Business เช่น นำข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดจากรูปแบบต่างๆ มาทำเหมืองข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเทคโนโลยีลักษณะนี้ ได้แก่ OLAP หรือ Data Mining เป็นต้น

2. เครื่องมือทำงานร่วมกัน (Collaboration) เป็นการผสมผสานการใช้เครื่องมือ (Tool) หลาย ๆ ชนิดเข้าด้วยกันในการเก็บข้อมูล เช่น Excel, Word, และ Text File เนื่องจากข้อมูล



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

จา นวนมากถูกจัดเก็บในรูปแบบที่ต่างกันตามความเหมาะสม เช่น ข้อมูลนิ่ง (Static) หรือข้อมูลที่ต้องเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Dynamic) ย่อมใช้เครื่องมือในการจัดการที่แตกต่างกัน

3. เครื่องมือถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) เป็นวิธีการถ่ายทอดวิชาความรู้ในรูปแบบ e-Learning ว่าทำ อย่างไรถึงจะทำให้ผู้ใช้ระบบมีความเข้าใจในข้อมูลเหล่านั้น หรือทำ อย่างไรให้บุคลากรใหม่สามารถเรียนรู้งานของบุคลากรที่เกษียณหรือลาออกไปแล้วได้ด้วยตนเองอย่างรวดเร็ว เช่น เรียนรู้ระเบียบหน้าที่ต่าง ๆ หรือเรียนรู้งานและวิธีการแก้ปัญหาในงานนั้นที่บุคลากรคนเก่าได้บันทึกเก็บไว้

4. เครื่องมือเข้าถึงความรู้ (Knowledge Discovery) เป็นการหาวิธีที่จะเข้าถึงส่วนต่าง ๆ ที่ไม่เคยเข้าได้มาก่อน ข้อมูลสำคัญบางอย่างอยู่ในส่วนที่เข้าถึงยากสำหรับทุกคนหรือถูกสกัดด้วย Password ดังนั้น จึงต้องหาวิธีสกัดข้อมูลเหล่านี้ออกมาในรูปแบบที่เข้าถึงได้ทุกคน

5. เครื่องมือระบุผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Location) ช่วยในการหาว่าใครในองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเนื่องจากการเก็บข้อมูลบุคคลในองค์กรและผลงานของคนนั้น ๆ ย่อมสามารถวิเคราะห์ออกมาได้ว่าใครคนใดเรื่องอะไร

Bollinger and Smith (2001) ได้นำเสนอเทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. Hardware Technologies เทคโนโลยีที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ประกอบด้วยระบบเครือข่าย (Networks) และอินทราเน็ต (Intranet)

2. Software and Database Tools ประกอบด้วย ระบบฐานความรู้ เทคโนโลยีการทำงานและการตัดสินใจร่วมกัน ฐานข้อมูลการเรียนรู้ คลังข้อมูล ระบบการจัดเก็บข้อมูลแบบแยกประเภทระบบการจัดเก็บข้อมูลผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และโฮมเพจของบุคลากรบนระบบอินทราเน็ตภายในองค์กร

3. Collaboration Tools ประกอบด้วย ระบบการประชุมทางไกล (Video Conferencing) และป้ายประกาศอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Board)

4. Intelligent Tools ประกอบด้วย เครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจบนเครือข่ายพื้นที่เสมือน ระบบการแก้ปัญหา และ Intelligent Agents



Schmaltz, Hagenhoff, and Kaspar (2004) ทำการศึกษาและวิเคราะห์เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อการทำงานร่วมกัน ได้นำเสนอการแบ่งหมวดหมู่ของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ทั้งสิ้นจำนวน 7 ประเภท ดังนี้

1. การเผยแพร่ เชื่อมโยง และจัดโครงสร้าง (Publication, Structuring, Linking) เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยในการเผยแพร่และจัดโครงสร้างในการแบ่งหมวดหมู่ของความรู้ที่ถูกบันทึกอยู่ในระบบการจัดการความรู้
2. การบูรณาการความรู้ (Knowledge Integration) เป็นเทคโนโลยีในการรวบรวมความรู้จากแหล่งข้อมูลภายนอกเข้ามาจัดเก็บไว้ในระบบการจัดการความรู้
3. การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) เป็นเทคโนโลยีในการถ่ายโอนความรู้ที่จัดเก็บและบันทึกไว้ในระบบให้กับบุคลากรในหน่วยงานผ่านการเรียนออนไลน์ (e-Learning)
4. การติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกัน (Communication and Co-operation) เป็นเทคโนโลยีที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกันภายในระบบการจัดการความรู้ เช่น ระบบส่งข้อความ กระดานสนทนา เครื่องมือสำนักงานออนไลน์ เป็นต้น
5. การบริหารจัดการ (Administration) เป็นเทคโนโลยีในการบริหารจัดการข้อมูลสมาชิกและรายงานสถิติการใช้งานต่างๆ ของระบบการจัดการความรู้
6. การนำเสนอความรู้ (Knowledge Presentation) เป็นเทคโนโลยีในการแสดงความเชื่อมโยงระหว่างผลการค้นหาค้นหาข้อมูลที่มีอยู่ในระบบเพื่อนำเสนอข้อมูลความรู้ที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่ผู้สืบค้นต้องการ
7. การค้นหาความรู้ (Knowledge Search) เป็นเทคโนโลยีในการสืบค้นความรู้ช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้จากการใช้คำค้นและเงื่อนไขต่างๆ

จากลักษณะที่กล่าวมาในข้างต้นนี้ทำให้สามารถสรุปได้ว่าแนวคิดในการจัดแบ่งเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดการความรู้นั้นมีคุณลักษณะร่วมกันอยู่ 4 ประการ ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 แสดงการสังเคราะห์นิยามและประเภทของเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้

ประเภทของเทคโนโลยี	เพ็ญศรี ศรีสวัสดิ์ (2556)	จิราภรณ์ สุทธิมสมภา (2554)	Bollinger and Smith (2001)	Schmaltz, Hagenhoff and Kaspar (2004)
1. เทคโนโลยีการสื่อสารและบริหารจัดการ	✓	✓	✓	✓
2. เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	✓	✓	✓	✓
3. เทคโนโลยีในการบันทึกและจัดเก็บความรู้	✓	✓	✓	✓
4. เทคโนโลยีในการเข้าถึงและถ่ายโอนความรู้		✓		✓

จากตารางที่ 2.5 แสดงให้เห็นถึงผลการสังเคราะห์ประเภทและลักษณะของเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้ออกมาได้ทั้งสิ้น 4 ประเภท ดังนี้

1. เทคโนโลยีการสื่อสารและบริหารจัดการ (Communication and Administration Technology) เป็นเทคโนโลยีที่ถูกใช้เพื่อสนับสนุนการติดต่อสื่อสารของสมาชิกภายในองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ รวมถึงบริหารจัดการข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับสมาชิก

2. เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology) เป็นเทคโนโลยีที่ถูกใช้เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างองค์ความรู้ระหว่างสมาชิกภายในองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้



3194320486



3. เทคโนโลยีในการบันทึกและจัดเก็บความรู้ (Capture and Storage Technology) เป็นเทคโนโลยีที่ถูกใช้เพื่อทำการบันทึกความรู้ต่างๆ ทั้งในรูปแบบของเอกสาร อิเล็กทรอนิกส์และสื่อมัลติมีเดีย

4. เทคโนโลยีในการเข้าถึงและถ่ายโอนความรู้ (Access and Transfer Technology) เป็นเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้เพื่อการสืบค้นและเข้าถึงความรู้ที่ถูกบันทึกและจัดเก็บไว้ รวมถึงนำมาเผยแพร่ความรู้และถ่ายโอนความรู้ที่ได้ถูกบันทึกไว้ในระบบ

## 6.2 เครื่องมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบสื่อสังคมออนไลน์

นอกจากเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือตามแนวคิดที่กล่าวมาในข้างต้น สถาบันและองค์กรหลายแห่งได้หันมาใช้เครือข่ายสังคมเป็นเครื่องมือสื่อสารประชาสัมพันธ์ แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ด้านต่างๆ กลยุทธ์สื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายสังคม ประเด็นเนื้อหาส่วนใหญ่ ได้แก่ ความเคลื่อนไหวขององค์กร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร คุณค่าของสินค้าหรือบริการ และกิจกรรมต่างๆ โดยเครื่องมือสื่อสังคมที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในประเทศไทยตามลำดับ ได้แก่ Facebook, Twitter, Instagram, Blog, Wikipedia และ Youtube ด้วยความนิยมในเครื่องมือสื่อสังคมดังกล่าวที่กลายมาเป็นเครื่องช่วยในวิถีชีวิตประจำวันของประชาชนชาวไทย ทำให้สถาบันและองค์กรต้องปรับตัว ปรับกระบวนการทัศน์ ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน วิธีการสอนและฝึกอบรม วิธีการสื่อสารให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคสื่อของคนในยุคปัจจุบัน หากนำเครื่องมือสื่อสังคมไปใช้อย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างให้มินวัตกรรมในด้านกระบวนการทำงานร่วมกัน กิจกรรมการฝึกอบรม ตลอดจนมีแนววิถีบริหารจัดการ การทำงานและเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ณัฐา ฉางชูโต, 2554; พจน์ ใจชาญสุขกิจ, 2553)

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2552) ได้นำเสนอการจัดแบ่งประเภทของเครื่องมือสื่อสังคมตามลักษณะของการใช้งาน ออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. ประเภทแหล่งข้อมูลหรือความรู้ (Data/Knowledge) เป็นเครื่องมือสื่อสังคมที่รวบรวมข้อมูล ความรู้ในลักษณะเนื้อหาอิสระ ทั้งเนื้อหาวิชาการ ข้อมูลสินค้าหรือบริการ โดยมุ่งเน้นให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องเหล่านั้นเป็นผู้เข้ามาบันทึกหรือแนะนำไว้ ส่วนใหญ่มักเป็นนักวิชาการ



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

นักวิชาชีพ หรือผู้เชี่ยวชาญ ตัวอย่างเครื่องมือที่เห็นได้ชัดเจน เช่น Wikipedia, Google Earth, Blogger เป็นต้น

2. ประเภทเกมออนไลน์ (Online Games) เป็นเครื่องมือสื่อสารสังคมที่มีลักษณะเป็นวิดีโอเกมเล่นบนเครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อื่นๆ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผู้เล่นสามารถสนทนาเล่นแลกเปลี่ยน วัตถุจำลองในเกมกับบุคคลอื่นได้ ใช้การแสดงผลในรูปของกราฟฟิก มีกิจกรรมให้ผู้คนมาปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เช่น Second Life, Open Simulator, The Sims เป็นต้น

3. ประเภทสร้างเครือข่ายทางสังคม (Community) เป็นเครื่องมือสื่อสารสังคมที่เน้นลักษณะของความเป็นเครือข่ายมีวัตถุประสงค์ในการใช้งานหลักเพื่อหาเพื่อนใหม่หรือหาเพื่อนเก่า มีการสร้างข้อมูลส่วนตัวของตนเองขึ้นมาด้วยการใส่รูปภาพกราฟฟิกที่แสดงตัวตนแทนผู้ใช้งาน ให้เพื่อนที่อยู่ในเครือข่ายได้รู้จักเรามากยิ่งขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนเรื่องราวถ่ายทอดประสบการณ์ต่างๆ ร่วมกันได้ เช่น Google+, Facebook, Weibo เป็นต้น

4. ประเภทบริหารจัดการภาพ (Photo Management) เป็นเครื่องมือสื่อสารสังคมที่สามารถฝากภาพบนออนไลน์ได้โดยใช้พื้นที่บนระบบเครือข่าย สามารถแบ่งปัน แสดงความคิดเห็นหรือซื้อขายภาพได้ เช่น Flickr, Picasa, Photobucket เป็นต้น

5. ประเภทบริหารจัดการสื่อ (Media Management) เป็นเครื่องมือสื่อสารสังคมที่สามารถโพสต์หรือแบ่งปัน วิดีโอ ภาพเคลื่อนไหว และเสียงเพลง เช่น Youtube, Vimeo, Daily Motion เป็นต้น

6. ประเภทซื้อและขาย (Business / Commerce) เป็นเครื่องมือสื่อสารสังคมเพื่อการทำธุรกิจบนออนไลน์ สามารถโพสต์สินค้า กำหนดราคา ชำระค่าสินค้าผ่านระบบ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสินค้าได้ เช่น Amazon, eBay, Tarad, Pramool เป็นต้น

7. ประเภทอื่น (Others) เครื่องมือสื่อสารสังคมที่ให้บริการในลักษณะนอกเหนือจากเครื่องมือสื่อสารสังคม 6 ประเภทที่กล่าวมาในข้างต้น

พิชิต วิจิตรบุญรักษ์ (2554) ได้เสนอการจัดแบ่งเครื่องมือสื่อสารสังคมออกตามคุณลักษณะและวัตถุประสงค์ของการใช้งานออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้



1. บล็อก (Blogging) / เว็บบล็อก (Weblog) เป็นเครื่องมือที่มีระบบการจัดการเนื้อหาที่อำนวยความสะดวกให้ผู้เขียนบล็อกสามารถเผยแพร่และแบ่งปันบทความของตนเอง โดยบทความที่ตนเองโพสต์ลงบล็อก ในรูปของความคิดเห็นส่วนตัว ข้อมูล และเรื่องราวของผู้เขียน ผู้อ่านและผู้เขียนสามารถสื่อสารถึงกันอย่างเป็นผ่าน การแสดงความคิดเห็น (Comment) ภายใต้อารมณ์ในบล็อกของผู้เขียน

2. ไมโครบล็อก (Microblogging) เป็นเครื่องมือรูปแบบหนึ่งของบล็อกที่มีการจำกัดขนาดของการโพสต์ในแต่ละครั้ง เช่น ทวิตเตอร์ซึ่งเป็นไมโครบล็อกที่ได้รับความนิยมในการใช้งาน มีการจำกัดการโพสต์แต่ละครั้งสามารถพิมพ์ได้ไม่เกิน 140 ตัวอักษร มักใช้ในการแจ้งข่าวสาร ความเคลื่อนไหวที่มีความยาวไม่มาก

3. เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Networking) เป็นเครื่องมือในรูปลักษณะของการสร้างเครือข่ายสังคมบนออนไลน์ ทำให้ผู้ใช้งานสามารถติดต่อสื่อสารกับเพื่อนในเครือข่ายได้ ส่วนประกอบหลักที่มีร่วมกันในเครื่องมือประเภทเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ ประวัติหรือข้อมูลส่วนตัว (Profiles) แสดงข้อมูลการเชื่อมต่อระหว่างบุคคลในเครือข่าย (Friends and Connections) และการส่งข้อความ (Messaging) เป็นต้น

4. การแบ่งปันสื่อทางออนไลน์ (Media Sharing) เป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันสื่อทางออนไลน์ ผู้ใช้สามารถทำการอัปโหลด (Upload) ไฟล์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นรูป สไลด์ หรือวิดีโอ ขึ้นบนพื้นที่บนออนไลน์ เพื่อแบ่งปันข้อมูลแก่ผู้อื่นได้

จากการศึกษาลักษณะและประเภทของเครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์อาจแบ่งตามคุณลักษณะร่วมกันได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มเครื่องมือในการสร้างและจัดการเนื้อหา (2) กลุ่มเครื่องมือในการแบ่งปันและเผยแพร่ (3) กลุ่มเครื่องมือเครือข่ายและติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีคุณลักษณะสอดคล้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้ โดยมีความสัมพันธ์ ดังตารางที่ 2.6



ตารางที่ 2.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์กับประเภทของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้

ประเภทเทคโนโลยี/เครื่องมือ	กลุ่มเครื่องมือในการสร้างและจัดการเนื้อหา	กลุ่มเครื่องมือในการแบ่งปันและเผยแพร่	กลุ่มเครื่องมือเครือข่ายและติดต่อสื่อสาร
1. เทคโนโลยีการสื่อสารและบริหารจัดการ			✓
2. เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	✓		✓
3. เทคโนโลยีในการบันทึกและจัดเก็บความรู้	✓	✓	
4. เทคโนโลยีในการเข้าถึงและถ่ายโอนความรู้		✓	

จากตารางที่ 2.6 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของเทคโนโลยีในการจัดการความรู้และกลุ่มเครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ จะสังเกตได้ว่ามีลักษณะการใช้งานที่สอดคล้อง ใกล้เคียงกัน และสามารถทำงานทดแทนกันได้ แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ที่จะบูรณาการเอาเครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนออนไลน์

### 6.3 ลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนออนไลน์

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนออนไลน์เป็นการดำเนินกิจกรรมของการจัดการความรู้บนพื้นที่เสมือน เป็นช่องทางที่เปิดโอกาสให้สมาชิกภายในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ โดยใช้ทรัพยากรและบริการที่มีอยู่บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ปัจจุบันได้มีความพยายามสร้างช่องทางสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในหลายหน่วยงาน รวมถึงการพัฒนาของเว็บไซต์ที่มีเครื่องมือสำหรับการแบ่งปันข้อมูล ความรู้ เพื่อให้บุคคลสามารถนำมาใช้ได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมแต่อย่างใด

เพ็ญศรี ศรีสวัสดิ์ (2556) ได้ทำการสรุปลักษณะการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนออนไลน์ แบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเว็บไซต์ ศูนย์จัดการความรู้เสมือนจริงในรูปแบบเว็บไซต์ มีข้อได้เปรียบด้านความเร็ว ความประหยัดในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น โครงการนำร่องการจัดการความรู้ (Knowledge Management Center) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเว็บไซต์ แต่มีคุณลักษณะที่แตกต่างจากเว็บไซต์โดยทั่วไป ทั้งในเชิงโครงสร้างเนื้อหาและระบบการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการจัดแบ่งเนื้อหา เนื่องจากเนื้อหาที่ปรากฏในศูนย์จัดการความรู้เสมือนนี้เกิดจากการศึกษาค้นคว้าตามหลักการของการจัดการความรู้ มีรูปแบบการนำเสนอเนื้อหาความรู้ 3 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 การนำเสนอในรูปแบบบทความ ซึ่งสมาชิกสามารถส่งบทความของตนเองแสดงความคิดเห็น หรือให้คะแนนบทความได้ ประกอบด้วยกลุ่มความรู้ 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มความรู้ในการปฏิบัติงาน (2) กลุ่มความรู้กระบวนการหรือวิธีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และ (3) กลุ่มความรู้สรุปสาระสำคัญของหนังสือที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ลักษณะที่ 2 การนำเสนอในรูปแบบกระดานสนทนา (Web Board) ซึ่งสมาชิกสามารถเข้าไปตั้งกระทู้เพื่อสอบถาม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ได้ ประกอบด้วยกลุ่มความรู้ 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มความรู้ที่เกิดจากแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ (2) กลุ่มความรู้จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ

ลักษณะที่ 3 การนำเสนอในรูปแบบการเชื่อมโยงไปยังสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสมาชิกสามารถ Download เพิ่มข้อมูล แนะนำเว็บไซต์ในรูปแบบของสารบัญเว็บ (Web Link) หรือ แนะนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในรูปแบบของสารบัญไฟล์ (Download) กลุ่มความรู้ในลักษณะนี้ ได้แก่ กลุ่มความรู้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบเว็บไซต์ศูนย์จัดการความรู้ เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการสร้างสรรค์ช่องทางหรือเครื่องมือสำหรับสมาชิกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมในส่วนขององค์ความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่รวบรวมไว้เพื่อให้สมาชิกได้ศึกษา เช่น การสรุปสาระสำคัญของ



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

หนังสือ (Book Brief) กระบวนการ/วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practices) ความรู้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Knowledge) เป็นต้น

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบบล็อก (Blog) “บล็อก” มาจากคำศัพท์ว่า “Web Log” เป็นการบันทึกบทความของตนเอง (Personal Journal) ลงบนเว็บไซต์ โดยเนื้อหาของบล็อกนั้นสามารถครอบคลุมได้ทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นเรื่องราวส่วนตัว หรือเป็นบทความเฉพาะด้าน จุดเด่นที่ทำให้บล็อกเป็นที่นิยม เนื่องจากผู้เขียนบล็อกสามารถบันทึกเพื่อเล่าเรื่องราวข่าวสาร ความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในสิ่งที่สนใจ เป็นการถ่ายทอดสิ่งที่ถูกบันทึกภายในความคิดออกเป็นตัวหนังสืออย่างมีอิสระทางความคิดในรูปแบบที่เป็นตัวของตัวเอง ช่วยดึงความรู้ที่ฝังลึกออกมาได้ และอาจช่วยให้ผู้เขียนที่มีความรู้ด้านหนึ่งๆ อยู่แล้วแต่อาจไม่เคยตระหนักว่าตนเองมีได้รับรู้ถึงความเป็นผู้รู้ของตนเอง หรือในทางตรงกันข้าม ผู้เขียนบางคนอาจตระหนักว่าตนเองมีความรู้ด้านนั้นอยู่แต่ความรู้ดังกล่าวไม่เคยถูกเรียบเรียงหรือหาเหตุผลสนับสนุนต่อยอดความถูกต้องของความรู้นั้นให้เพิ่มมากขึ้น การใช้ประโยชน์จากบล็อกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เขียนบล็อก และผู้อ่านบล็อกที่เป็นกลุ่มเป้าหมายหรือผู้ที่สนใจในเนื้อหาของบล็อกนั้นๆ ผ่านทางระบบ Comment ของบล็อก การเขียนบล็อกอนุญาตให้ผู้อ่านแสดงความคิดเห็นต่อความรู้ที่ผู้เขียนถ่ายทอดลงไป ในบล็อก และผู้เขียนได้เขียนโต้ตอบต่อความคิดเห็นเหล่านั้นกลับไปกลับมา การเขียนและอ่านบล็อกเป็นวิธีการค้นหาความรู้ และช่วยให้ค้นพบผู้มีความรู้ความชำนาญในด้านต่างๆ ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้นไม่ว่าจะเป็นโดยการเขียนบล็อกที่อ้างอิงโดยบล็อกอื่นๆ เชื่อมโยงไปหาบทความหรือบันทึกนั้น ๆ หรือการร่วมเป็นสมาชิกของบล็อกชุมชน หรือการอ่านบทความในบล็อกที่มีการแสดงความคิดเห็นโต้ตอบกันก็ล้วนเป็นการช่วยให้ค้นพบแหล่งค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ได้โดยง่าย

ลักษณะของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยบล็อกนั้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีกลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ร่วมกันเป็นผู้เขียนหรือผู้อ่านบล็อก มีการแสดงความคิดเห็น การตั้งคำถาม และการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ลักษณะการแลกเปลี่ยนเชิงวิชาการเช่นนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนในชุมชนบล็อกหลายแห่ง เช่น บล็อกของ Gotoknow เป็นต้น ด้วยคุณลักษณะของบล็อกที่สนับสนุนการเข้าถึงความรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว เมื่อผู้เขียนบล็อกมีการเพิ่มเติมหรือแก้ไขความรู้ที่มีอยู่หรือการปรับปรุงเนื้อหา ระบบของบล็อกก็จะดึงเอาข้อมูลส่วนที่มีการแก้ไขนั้นมาใส่ไว้ใน



3184320486

CD :Thesiss 5684234327 dissertation / revc: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ไฟล์ด้วยทันที ด้วยลักษณะเช่นนี้ทำให้ผู้อ่านได้รับข้อมูลที่มีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ อีกทั้ง ข้อมูลความรู้ที่สร้างไว้บนบล็อก นักเขียนบล็อกส่วนใหญ่มักเป็นนักปฏิบัติที่มีประสบการณ์และความรู้ ในเรื่องที่เขียน ทำให้ข้อมูลจากบล็อกเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้ สามารถใช้เป็นแหล่งความรู้สำหรับ การศึกษาหรืออ้างอิงได้ และเป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกระดานสนทนา (Web board) กระดานสนทนา เป็น เครื่องมือที่ใช้บนเว็บสำหรับการแลกเปลี่ยนบทสนทนา การพูดคุย อภิปราย และแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างบุคคลที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันบนเครือข่าย โดยทั่วไปมักเรียกเว็บบอร์ด (Web Board) นอกจากนี้ยังมีการใช้ชื่ออื่นอีก ได้แก่ กระดานสนทนาออนไลน์ เว็บฟอรัม (Web Forum) เมสเสจบอร์ด (Message Board) และ ดิสคัสชันบอร์ด (Discussion Board) หรือเรียกอย่างสั้นว่า บอร์ด (Board) กระดานสนทนาเริ่มต้นใช้ใน ช่วง 1980-1990 และเริ่มเป็นที่นิยมเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2539 (ค.ศ. 1996) ซึ่งเป็นปีที่อินเทอร์เน็ตเริ่มเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย การวิเคราะห์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกระดานสนทนาดำเนินไปในลักษณะของการกำหนดหัวข้อสำหรับการ แลกเปลี่ยน เรียกว่า หัวข้อกระทู้ หมายถึง หัวข้อที่ต้องการสนทนาโดยอาจเป็นคำถามปลายเปิด หรือข้อความที่ขอความคิดเห็นจากผู้เข้าชม เพื่อให้ผู้ที่สนใจเรื่องนั้นเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และมีความหลากหลายในหมวดที่ได้นามาสนทนากับบนกระดานสนทนา เช่น หมวด เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ หมวดเกษตร หมวดอาชีพอิสระ หมวดสังคมและการเมือง เป็นต้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระดานสนทนามีลักษณะแบบไม่เป็นทางการมากนัก อย่างไรก็ตาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ลักษณะนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการแสวงหาคำตอบหรือวิธีการใน การแก้ปัญหาบางประการได้เป็นอย่างดี เนื่องจากกระดานสนทนาจะเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปกำหนด กระทู้ หรือข้อความขึ้นเองได้ จากการสำรวจกระดานสนทนาในเว็บไซต์ต่างๆ พบว่า การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในลักษณะนี้ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก ส่วนใหญ่บุคคลที่เข้าร่วมตอบคำถามหรือแสดง ความคิดเห็นมักเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องเหล่านั้นเป็นอย่างดี หรือเป็นผู้ที่เคยประสบปัญหาในลักษณะ เดียวกันมาก่อน นอกจากนี้ระบบการจัดเก็บคำถามและคำตอบในฐานะข้อมูลของกระดานสนทนายัง ช่วยให้ผู้สนใจสามารถเรียกดูข้อมูลต่างๆ ที่ตรงกับความสนใจและความต้องการได้ตลอดเวลา กระดานสนทนาเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายแบบไม่ประสานเวลาซึ่งมี การนำมาใช้ในเว็บไซต์ขององค์กรต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรภายในหรือ



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

บุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานด้านการศึกษาที่มีบุคลากรกระจายกันอยู่ทั่วประเทศ จากจุดเด่นของกระดานสนทนาที่เปิดโอกาสให้ผู้ใช้สามารถกำหนดคำถามหรือตั้งกระทู้ขึ้นได้อย่างสะดวก ทำให้กระดานสนทนาเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนออนไลน์อีกลักษณะหนึ่ง

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Mail) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารโดยใช้ชื่อความเป็นหลักในลักษณะของการสื่อสารแบบไม่ประสานเวลา ในระยะเริ่มแรกไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาเรื่องระยะทางและเวลาในการติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวกขึ้น รวดเร็วมากขึ้น และสามารถลดค่าใช้จ่ายสำหรับการสื่อสารในระยะไกลทั้งในประเทศและต่างประเทศ กล่าวคือ เมื่อผู้ส่ง ส่งจดหมายหรือข้อมูลไปยัง ที่อยู่อีเมลของผู้รับซึ่งอยู่ห่างไกลออกไป ผู้รับสามารถรับข้อความเหล่านั้นได้ทันที และสามารถโต้ตอบ หรือส่งข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้รับได้ทันทีเช่นกัน นอกจากนี้ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ยังช่วยอำนวยความสะดวกในกรณีที่ผู้ส่งต้องการส่งจดหมายหรือข้อมูลให้แก่ผู้รับที่หลายคนก็สามารถกระทำได้โดยง่าย ต่อมาพัฒนาการของไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ถูกนำมาใช้เพื่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร โดยจัดกลุ่มผู้รับตามกลุ่มงานหรือสายบังคับบัญชา Google ได้พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารด้วยไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อมโยงบริการและทรัพยากรต่างๆ ที่สนับสนุนความร่วมมือในการทำงาน โดยเพิ่มเติมในส่วนที่เรียกว่า Docs and Spreadsheets ที่ประกอบด้วยการจัดเก็บข้อมูล การจัดการข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับกลุ่มสมาชิกที่เรียกว่า Collaborators เพื่อช่วยในการตรวจสอบแก้ไข หรือให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องเหล่านั้น และสามารถเผยแพร่บนอินเทอร์เน็ต โดยผ่าน URL เฉพาะของเอกสาร นอกจากนี้ยังมีการเชื่อมโยงให้ผู้ใช้งานสามารถสร้างบล็อกของตนเองเพื่อจัดส่งข้อมูลที่จัดทำ ขึ้นและผ่านการตรวจสอบหรือเห็นชอบจากสมาชิกเพื่อเผยแพร่ได้อีกทางหนึ่งด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือทำงานร่วมกันบนไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์เป็นวิธีการใหม่ที่กล่าวได้ว่ามีความครอบคลุมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการติดต่อสื่อสารแบบใช้ชื่อความเป็นหลัก นอกจากนี้การเพิ่มเติมในส่วนของการอำนวยความสะดวกในการส่งข้อมูลที่สร้างขึ้นเผยแพร่ผ่านทางอินเทอร์เน็ตด้วยระบบของโปรแกรม และการเชื่อมโยงสู่การสร้างบล็อกโดยอาศัยทรัพยากรของ Blogger.com และการถ่ายโอนข้อมูลจาก Google Docs and Spreadsheets ช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์สามารถกระจายสู่เครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้อย่าง



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



รวดเร็ว ผู้อ่านสามารถศึกษาข้อมูลที่ออนไลน์บนอินเทอร์เน็ตหรือจากบล็อกได้ทันที อย่างไรก็ตามจากที่ผู้วิจัยทำการสอบถามผู้ใช้งานไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของ Google พบว่า ผู้ใช้บริการไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่ยังไม่ทราบว่าปัจจุบัน Google ได้พัฒนาช่องทางของการทำงานร่วมกันในลักษณะดังกล่าว สำหรับผู้ใช้ที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือทำงานร่วมกันทางทรัพยากรและบริการของ Google โดยมากเป็นอาจารย์ นิสิต นักศึกษา หรือนักวิชาการ ซึ่งแสวงหาเครื่องมือบนเครือข่ายที่ช่วยในการเรียนรู้หรือทำงานร่วมกัน หากมีการส่งเสริมให้มีการใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือทำงานร่วมกันในกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันโดยการแนะนำหรือบอกต่อกันไปในกลุ่มผู้ใช้งานไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์อยู่แล้ว ก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กรอย่างยิ่ง

5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) “เครือข่ายสังคมออนไลน์” หมายถึงกลุ่มบุคคลผู้ติดต่อสื่อสารกันโดยผ่านสื่อสังคม นอกจากจะส่งข่าวสารข้อมูลแลกเปลี่ยนกันแล้ว ยังอาจจะร่วมกันทำกิจกรรมที่สนใจด้วยกัน เครือข่ายสังคมออนไลน์ถูกนำมาใช้ในการสืบค้น ความรู้ ข้อเท็จจริง ทั้งด้านภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หรือวิทยาศาสตร์ ที่เรียกว่า สารานุกรมออนไลน์ ซึ่งสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้ เช่น วิกิพีเดีย เป็นต้น มีการนำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาประยุกต์ใช้สำหรับการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ เช่น การสื่อสารองค์ความรู้ เนื้อหาสาระวิชาการ บทความ วิดีทัศน์ รูปภาพ และเสียง ทำให้เกิดการเรียนรู้ในโลกออนไลน์ที่ไม่จำกัดเฉพาะในชั้นเรียน ทั้งอาจารย์และนักศึกษาสามารถแบ่งปันเนื้อหา องค์ความรู้ ข้อมูล ภาพ และเสียง ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์จนเกิดเป็นความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

จากลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนออนไลน์ทั้ง 5 ลักษณะแสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมในการใช้งานในบริบทที่แตกต่างกัน ในการเลือกลักษณะเครื่องมือที่จะนำไปใช้งานจริงนั้น ควรทำการศึกษาพิจารณาจากความคุ้นเคย และความถนัดของสมาชิก รวมถึงเนื้อหาและกิจกรรมของกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาเป็นตัวกำหนดลักษณะของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนออนไลน์ต่อไป



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

## ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับพลวัตการเรียนรู้

### 7.1 ความหมายของพลวัตการเรียนรู้

Marquardt (1996) ได้ให้ความหมายของ พลวัตการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนซึ่งจะส่งผลให้สามารถจัดการกับการเรียนรู้และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การนั้นก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งเป็น 3 ประการคือ ระดับการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้และทักษะการเรียนรู้

Marquardt ได้กล่าวว่า ในระบบย่อยด้านการเรียนรู้ประกอบขึ้นจาก 3 องค์ประกอบ คือ ระดับของการเรียนรู้ ประเภทของการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1) ระดับของการเรียนรู้ (Level of learning)

Marquardt (1996) สรุปไว้ว่า การเรียนรู้ในองค์การปรากฏอยู่ 3 ระดับ คือระดับบุคคล ระดับกลุ่ม/ทีม และระดับองค์กร ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาการส่งเสริมสมรรถนะของทั้ง 3 ระดับการเรียนรู้สูงสุด

การเรียนรู้ในระดับบุคคล (Individual Learning) เป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะความเข้าใจที่ถ่องแท้ ความรู้ ทักษะ และค่านิยมของคนคนหนึ่ง ตลอดจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี และการสังเกต

การเรียนรู้ของกลุ่ม หรือ ทีม (Group of Team Learning) มีนัยของการเพิ่มขึ้นของความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถ (Competency) ที่ซึ่งเกิดมาจากความสำเร็จภายในกลุ่มหรือทีมโดยกลุ่มหรือทีม

การเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning) เป็นการนำเสนอด้านสติปัญญาที่เพิ่มขึ้น และทำให้เกิดสมรรถนะที่มีผลิตภาพตลอดจนความผูกพัน (Commitment) ในองค์การอย่างกว้างขวางและมีโอกาสสำหรับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่แตกต่างกันไปจากพื้นฐานการเรียนรู้ของบุคคลและการเรียนรู้ของกลุ่ม/ทีม มีอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก การเรียนรู้ขององค์การปรากฏขึ้นโดยการแบ่งปันความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ความรู้ และแบบแผนทางความคิดของสมาชิกในองค์การ

ประการต่อมาการเรียนรู้ขององค์การสร้างขึ้นจากความรู้และประสบการณ์ในอดีต ภูมิหลังขององค์การขึ้นอยู่กับกลไกที่เกี่ยวกับระบบขององค์การ (เช่น นโยบาย กลยุทธ์ หรือรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้น) เพื่อที่จะใช้ในการรักษาความรู้ไว้กับองค์การสรุปได้ว่าการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะทัศนคติโดยเริ่มจากการที่บุคคลในองค์การมีการเรียนรู้แล้วขยายขอบเขตความรู้ไปสู่กลุ่มหรือทีม ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ของสมาชิกในองค์การแล้วเกิดเป็นการเรียนรู้ขององค์การโดยนำไปผนวกเข้ากับความรู้ ประสบการณ์และภูมิหลังขององค์การเพื่อรักษาความรู้เอาไว้

สรุปได้ว่าการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะ ทัศนคติโดยเริ่มจากการที่บุคคลในองค์การมีการเรียนรู้แล้วขยายขอบเขตความรู้ไปสู่กลุ่มหรือทีม ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ของสมาชิกในองค์การแล้วเกิดเป็นการเรียนรู้ขององค์การโดยนำไปผนวกเข้ากับความรู้ ประสบการณ์และภูมิหลังขององค์การเพื่อรักษาความรู้เอาไว้

## 2) ประเภทของการเรียนรู้ (Types of Learning)

Marquardt (1996) ให้ความเห็นว่า แนวทางหรือประเภทของการเรียนรู้ต่างๆ นั้นสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ แม้ว่าในแต่ละประเภทจะมีความแตกต่าง มีความคาบเกี่ยว และมีส่วนดีของการเรียนรู้ในหลายๆ ประเภทรวมอยู่ ตัวอย่างเช่น การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning) ก็อาจจะแบ่งออกเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปรับตัว (Adaptive) หรือการคาดการณ์ (Anticipatory)

ในการกล่าวถึงการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ มานั้นเพื่อเพิ่มความเข้าใจต่อความหมายของศัพท์ที่ผู้รู้ได้นิยามไว้ ผู้วิจัยจึงเสนอพอเป็นสังเขป ได้แก่

Adaptive Learning การเรียนรู้ที่จะต่อกร (Coping) กับเหตุการณ์ในรูปการที่มีปฏิกริยาย้อนกลับ (Reactive) เช่น เมื่อเกิดปัญหาถึงจะลงมือแก้ไข หรือแสดงแบบแผนของพฤติกรรมที่เป็น การตอบสนอง (Responsive) (Senge, 1990 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540) เป็นการมองโลกด้วยวิธีที่เป็นอยู่ มีอะไรก็แก้ไขกันไปตามอาการ โดยไม่ได้ดูไปถึงอนาคตที่มุ่งหมายกับสภาพ การเรียนรู้ในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร ถือเป็น Single-loop learning (Senge, 1990 อ้างถึงใน วีระวุธ มาชะศิริานนท์, 2542) Collective Learning หรือ Single-Loop Learning การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่ องค์กร



3184320486

CD :Thesiss 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

การเมื่อทำงานบรรลุผลที่ต้องการ คือ เกิดความสอดคล้องระหว่างแนวทางปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง หากไม่สอดคล้องก็นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงปฏิบัติ (Argyris, 1978 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540)

Generative Learning หรือ Double-Loop Learning เกิดเมื่อสิ่งที่ตั้งใจมุ่งหวังไว้กับผลการกระทำที่ปรากฏไม่สอดคล้องกัน และองค์กรมีการเรียนรู้แก้ไขปรับปรุงให้บังเกิดความสอดคล้องในที่สุด การเรียนรู้แบบนี้จึงเป็นการมุ่งสร้างสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นการคิดคำนึงมุ่งอนาคตมากกว่ามุ่งอดีต องค์กรแห่งการเรียนรู้จะบรรลุผลได้ต้องมีทีมงานที่ใช้ความคิดแบบสร้างสรรค์เสมอในการปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทางที่ดีขึ้น (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540) เป็นการมองโลกวิธีใหม่ เน้นการมองอนาคต (Shared Vision) คิดและปฏิบัติให้เป็นระบบ (Systems Thinking) อย่างต่อเนื่อง แล้วจึงนำผลกลับมาพิจารณาวิเคราะห์ใหม่ว่าเป็นอย่างไรด้วยความเชี่ยวชาญแห่งตน (Personal Mastery) และแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (Creative Tension) ถือเป็น Double-Loop Learning (Senge, 1990 อ้างถึงใน วีระวุธ มาชะศิริานนท์, 2541)

Marquardt (1994) ได้นำประเภทของการเรียนรู้ในระบบย่อยด้านการเรียนรู้มาสร้างเป็นกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้มีหลายประเภท โดยแต่ละวิธีจัดว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีค่าต่อการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ถึงแม้ว่าแต่ละชนิดจะมีวิธีที่แตกต่างกันแต่ก็คาบเกี่ยวและช่วยทำให้การเรียนรู้ที่หลากหลายนั้นสมบูรณ์ ประเภทของการเรียนรู้ดังกล่าวในที่นี้ Marquardt ได้แบ่งประเภทของการเรียนรู้ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัว (Adaptive Learning) การเรียนรู้จากการคาดการณ์ (Anticipatory Learning) การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ (Deutero Learning) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) มีรายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้จากการปรับตัว (Adaptive Learning) เป็นการเรียนรู้ที่บุคคลหรือองค์กรเรียนจากประสบการณ์และปฏิกิริยาสะท้อนกลับ มีกระบวนการในการเรียนรู้ดังนี้คือ องค์กรมีการปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย ผลลัพธ์ต่างๆ ของการกระทำมาจากทั้งภายในและภายนอก ผลของความเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และการกระทำใหม่หรือการปรับเปลี่ยนโดยริเริ่มบนพื้นฐานของสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติเดิมในองค์กร (Marquardt, 1996) Senge (อ้างใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540) เรียก Adaptive Learning ว่าเป็นการเรียนรู้ต่อกร (Coping) กับ



เหตุการณ์ในรูปของการมีปฏิริยาตอบกลับ (Reactive) เช่นเมื่อเกิดปัญหาถึงจะลงมือแก้ไขหรือแสดงแบบแผนของพฤติกรรมที่เป็นการตอบสนอง (Responsive)

2. การเรียนรู้จากการคาดการณ์ (Anticipatory Learning) เป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งความรู้จากการคาดหวังในอนาคต เป็นวิธีการของวิสัยทัศน์-ผลสะท้อนกลับ-การปฏิบัติ เพื่อค้นหาการหลีกเลี่ยงประสบการณ์และผลลัพธ์เชิงลบโดยการจำแนกโอกาสของอนาคตที่ดีที่สุด เช่นเดียวกับการค้นพบวิธีที่องค์การจะประสบความสำเร็จ

3. การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ (Deutero Learning) เกิดขึ้นเมื่อองค์การเรียนจะสะท้อนโดยวิพากษ์อยู่บนการยอมรับสมมติฐาน Argyris และ Schon (อ้างใน Marquardt, 1996) เรียกว่า “การเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้” (Learning about Learning) องค์การสนับสนุนการเรียนรู้ในเชิงรุกนี้จะทำให้สมาชิกมีความรู้เกี่ยวกับบริบทขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ค้นพบว่าอะไรคือสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางต่อการเรียนรู้ สามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่สำหรับการเรียนรู้ สามารถประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นได้ การเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนรู้เชิงองค์การประเภทที่มุ่งสร้าง (Generative) และสร้างสรรค์ (Creative) โดยเพิ่มอำนาจ (Empower) ให้พนักงานที่มีการปฏิบัติเชิงรุก (Proactive) สะท้อน (Reflective) และสร้างสรรค์การเรียนรู้ของตนเอง

4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) Marquardt ให้ความสำคัญว่าการปฏิบัตินั้นเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่ามาก นับเป็นสถาปัตยกรรมแรกเริ่มของแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (the earliest architects of concept of learning organization) โดย Revans (1980) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติเกี่ยวข้องกับปัญหาที่แท้จริง มุ่งสู่การเรียนรู้และการดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง Revans กล่าวว่า “ไม่มีการเรียนรู้โดยปราศจากการปฏิบัติ และไม่มีการปฏิบัติโดยปราศจากการเรียนรู้ ดังนั้นจึงเขียนสมการไว้ว่า การเรียนรู้ = การสอนอย่างเป็นขั้นตอน (ความรู้ที่ใช้ในปัจจุบัน) + การถาม (คำถามที่เจาะลึกในสิ่งที่ยังไม่รู้) (Learning = Programmed Instruction (i.e., knowledge in current use) + Question (fresh insights into what is not yet know) or P + Q) การเรียนรู้โดยการปฏิบัตินั้นสร้างขึ้นจากประสบการณ์และความรู้ รวมทั้งทักษะของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม กลุ่มใช้การเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อตรวจสอบงานที่ยากหรือปัญหาในองค์การ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนำผลลัพธ์ไปสู่องค์การสำหรับทบทวนและเรียนรู้ประโยชน์ของการเรียนรู้ โดยการปฏิบัติคือ 1) การพัฒนาทักษะและความรู้ ตลอดจนกระบวนการที่สะท้อนเป็นการปฏิบัติเมื่อ



เกิดการแก้ปัญหา 2) การเปลี่ยนแปลงองค์การเกิดขึ้นเมื่อมีผู้เข้าร่วมแก้ปัญหาขององค์การจากมุมมองใหม่

จากประเภทของการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้นนี้จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้จากการปรับตัวเป็นการเรียนรู้ที่อยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติอย่างที่เคยเป็นอยู่ ส่วนการเรียนรู้จากการคาดการณ์เป็นการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการคิดว่าจะหลีกเลี่ยงที่จะไม่ให้เกิดสิ่งที่ไม่ต้องการ และค้นหาวิธีที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จและการเรียนรู้เพื่อเรียนรู้เป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีการสร้างสรรค์เพราะจะช่วยค้นหาว่าอะไรคือสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเรียนรู้ซึ่งจะช่วยให้องค์การสามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่สำหรับการเรียนรู้ได้ และการเรียนรู้โดยการปฏิบัตินั้น เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน ด้วยความร่วมมือกันระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการเผชิญปัญหาและหาโอกาสสรุปแนวทางในการแก้ไขสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในการทำงานในขณะนั้น และผลลัพธ์ของการเรียนรู้จะต้องสามารถเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การได้จริง

### 3) ทักษะการเรียนรู้ (Skills (Disciplines) of Organizer Learning)

ในหัวข้อทักษะการเรียนรู้นี้ Marquardt ได้นำแนวความคิดในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ที่ได้จำแนกวินัย/ทักษะ ในการเรียนรู้ไว้ 5 วินัยไว้ในหนังสือ “The Fifth Discipline” อันประกอบด้วย คิดเป็นระบบครบวงจร ความเชี่ยวชาญแห่งตน รับรู้ภาพลักษณ์โลก รอบตัวอย่างถูกต้อง สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่ง Marquardt (1996) ได้เพิ่มอีก 1 ทักษะ คือ เสวนา (Dialogue) รายละเอียดแต่ละทักษะมีดังนี้

1. คิดเป็นระบบครบวงจร (Systems Thinking) Marquardt (1996) กล่าวว่า การคิดเป็นระบบครบวงจร เป็นเครื่องมือที่มีพลังต่อการเอื้อต่อการเรียนรู้ขององค์การโดยเน้นว่า องค์การเปรียบเสมือนเครือข่ายขนาดใหญ่ของศูนย์ย่อย (Nodes) ในการติดต่อประสานภายใน การเปลี่ยนแปลงทั้งมีแผนหรือไม่มีแผนการเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถกระทบต่อส่วนอื่นๆ ขององค์การ เป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยสร้างความชัดเจนของแบบแผนอย่างเต็มที่ และช่วยให้เรามองว่าจะเปลี่ยนแปลงแบบแผนต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร

2. ความเชี่ยวชาญแห่งตน (Personal Mastery) Marquardt (1996) กล่าวว่าบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญแห่งตนจะแสดงระดับความชำนาญพิเศษของผู้ที่มีความผูกพันที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยที่ทักษะของสมาชิกจะได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง Senge มองว่า

ความเชี่ยวชาญแห่งตนนั้นเป็นเสาหลัก (Cornerstone) ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นการเรียนรู้ขององค์กร สมาชิกของคนในองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความกระตือรือร้นสูง การเรียนรู้ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้เพื่อขยายขีดความสามารถในระดับบุคคล และการสร้างสรรค์ให้บังเกิดผลลัพธ์ที่ปรารถนา และเป็นการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมขององค์กรให้เกิดขึ้นในอันที่จะช่วยสนับสนุนให้มวลสมาชิกขององค์กรที่มีความเชี่ยวชาญแห่งตน มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ มีความปรารถนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองไปสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ (Senge ,1991 อ้างถึงใน วิศิษฐ์ ชูวงศ์, 2540)

3. เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) องค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการการรวมพลังของกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กรเป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงสมาชิกในทีมได้มีโอกาสเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกัน โดยการสื่อข้อมูลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยลดลักษณะที่จะก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของบุคคลอื่นออกไป และกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม Marquardt (1996) ได้เสนอส่วนประกอบสำคัญ 3 ข้อ สำหรับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ 1) ความจำเป็นในการคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับประเด็นที่ซับซ้อน โดยที่ทีมอาจจะเรียนรู้ด้วยการโยกศักยภาพทางความคิดที่หลากหลายให้กลายเป็นความคิดที่ชาญฉลาดและเป็นหนึ่งเดียว 2) ความจำเป็นในการคิดสิ่งใหม่และประสานการปฏิบัติ 3) ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้อื่นในทีม

4. รับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง (Mental Models) หมายถึง ภาวะทางจิต ซึ่งจะเป็นตัวสะท้อนต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นๆ ในการตั้งข้อสมมติฐาน เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกองค์กรมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงให้เกิดความถูกต้องในการมองโลก และปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความชัดเจนเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้อง และมีวิธีการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถทางความคิด (Mental Ability) ที่ไม่ผันแปรหรือทอดถอย เมื่อต้องเผชิญกับวิกฤติต่างๆ (Senge อ้างถึงใน วิศิษฐ์ ชูวงศ์, 2540) ซึ่ง Marquardt (1996) ได้อ้างอิงคำพูดของ Senge ไว้ว่าเป็นความสามารถที่จะดำเนินการสนทนาเพื่อการเรียนรู้ที่ถามหาและสนับสนุนความสมดุล ที่ซึ่งสมาชิกเปิดโอกาสให้กับ



ความคิดที่มีประสิทธิผลและสร้างความคิดที่เปิดเผยส่งอิทธิพลต่อผู้อื่น และแบบแผนทางความคิดเป็นภาพหรือมุมมองของเราต่อเหตุการณ์สถานการณ์ กิจกรรม หรือแนวคิดอื่นๆ

5. สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) Marquardt (1996) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการกำหนดจุดเน้นและพลังในการเรียนรู้ เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาพร้อมของสมาชิกทั้งองค์กร มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร เพื่อช่วยให้สมาชิกเกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมใจ และให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กรที่ต้องการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังและความก้าวหน้าที่ต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร (Senge อ้างถึงใน วิศิษฐ์ ชูวงศ์, 2540)

6. การเสวนา (Dialogue) เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีเวทีที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนกันในเรื่องงาน เพื่อช่วยกันค้นคว้าหาวิธีใหม่ๆ ในการทำงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสและกล้าแสดงความคิดเห็น รวมทั้งเป็นการส่งเสริมความเสมอภาคในองค์กรด้วยการสื่อสารที่มีคุณภาพสูง ทั้งการฟังและการแลกเปลี่ยน Marquardt (1996) เสนอว่า การเสวนานั้นเป็นสื่อที่สำคัญสำหรับการติดต่อ การประดิษฐ์ และการประสานการเรียนรู้และการปฏิบัติ ในสถานที่ทำงาน เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ขององค์กรเนื่องจากการส่งเสริมการรวบรวมความคิดและการสื่อสาร การเสวนาเป็นการผลักดันองค์กรไปสู่ความมีสติปัญญาร่วมกันของกลุ่ม ด้วยการเป็นเครื่องมือที่ชี้มองโลกเป็นอนุภาคโดยรวมมากกว่าเป็นส่วนที่แบ่งแยกออกจากกัน และผลักดันให้เรามุ่งเน้นการเปิดเผยและการถามคำถามว่าทำไมและอย่างไร เป็นอิทธิพลของการรับรู้ภายในอย่างที่เราเข้าใจความเป็นจริง

ทักษะทั้ง 6 ประการที่ Marquardt (1996) ได้จำแนกไว้นั้น ได้นำมาจากแนวคิดของ Senge นั้นเอง ซึ่งในหัวข้อทักษะที่ 6 การเสวนานั้น ถึงแม้ว่า Senge ไม่ได้แยกออกมาเป็นหัวข้อใหญ่ที่ชัดเจน แต่ก็ได้กล่าวถึงไว้ในหัวข้อใหญ่ของการเรียนรู้เป็นทีม





สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ มีการพัฒนาให้เกิดทักษะในด้านต่างๆ ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น มีความกระตือรือร้น สนใจทำงานมากขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรนั้นเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแล้วพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด

## 7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพลวัตการเรียนรู้

ศุภมาส อติไพบูลย์ (2544) ได้ศึกษาเรื่องตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จากผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มีลักษณะพลวัตการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยลักษณะที่พบมาก 3 อันดับแรก คือ ครูในโรงเรียนทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า ครูกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่หาความรู้ต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อพัฒนางานสอน และครูจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอนอกจากนี้ยังพบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครู คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้คิดค้นวิธีการสอนอย่างอิสระ นักเรียนเป็นส่วนสำคัญให้ครูพัฒนาการสอน และกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียนส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น ในขณะที่ ผู้นำแบบเผด็จการและวิชาที่สอน (ไทยและสสน.) มีความสัมพันธ์ทางลบต่อลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครู

จรรยาพร ก่อเกียรติคุณ (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะครู พฤติกรรมผู้นำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กับพลวัตการเรียนรู้ของครูมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานครมีลักษณะพลวัตการเรียนรู้ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูคิดว่าการศึกษาคือหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาช่วยให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ครูรู้ว่าตนเองควรเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อจะประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และ ครูมักแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอมาพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง ตัวแปรที่สามารถอธิบายลักษณะการมีพลวัตการเรียนรู้ของครูได้แก่ 1) ครูนำความรู้จากอินเทอร์เน็ตมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู 2) ครูได้รับความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนาวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก 3) ผู้บริหารสามารถนำพาครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

กำหนด 4) ครูพูดคุยกับเพื่อนครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเนื้อหาการสอนแบบพบปะหรือสนทนากัน  
 5) ครูใช้โทรศัพท์ติดต่อสื่อสารกับเพื่อนครูในการขอคำปรึกษา 6) ครูอ่านตำราหรือบทความวิชาการที่  
 เพื่อนครูเขียนเผยแพร่ 7) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และกระบวนการปฏิบัติงานของครูไว้  
 เป็นลายลักษณ์อักษร 8) งานที่ได้รับมอบหมายฝ่ายกิจการนักเรียน และ 9) ผู้บริหารพิจารณาสั่งการ  
 ด้วยตนเองทุกเรื่อง ตัวแปรทางลบ 2 ตัว ได้แก่ 10) ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านทางโทรศัพท์ และ  
 11) ครูมีเว็บบล็อกสำหรับเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

ดาร์รัตน์ ลิ้เสริมสุขสิริ (2553) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ด้วยการ  
 การเรียนรู้จากการปฏิบัติแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างพลวัตการเรียนรู้สำหรับพนักงานธนาคาร  
 พาณิชย ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการความรู้ด้วยการเรียนรู้จาก  
 การปฏิบัติแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างพลวัตการเรียนรู้สำหรับพนักงานธนาคารพาณิชย  
 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) กลุ่ม/สมาชิกพนักงานธนาคาร 2) ปัญหาในงานธนาคาร  
 3) วัฒนธรรมองค์กรธนาคาร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ผู้เชี่ยวชาญ และ 6) ทีมการจัดการความรู้  
 2. ขั้นตอนการเรียนรู้ของรูปแบบการจัดการความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติแบบผสมผสาน เพื่อ  
 เสริมสร้างพลวัตการเรียนรู้สำหรับพนักงานธนาคารพาณิชย มี 6 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นปฐมนิเทศและจัดตั้ง  
 กลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ 2) ขั้นกำหนดปัญหาในงานแต่ละกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ 3) ขั้นการแลกเปลี่ยน  
 เรียนรู้ในงานธนาคาร 4) ขั้นการสร้างองค์ความรู้ในงานธนาคาร 5) ขั้นการปฏิบัติจริงในงานธนาคาร  
 และ 6) ขั้นการวัดและการประเมินผล 3. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของกลุ่ม ทั้ง 3Cs ประกอบด้วย  
 พฤติกรรมความร่วมมือของกลุ่ม พฤติกรรมสื่อสารของกลุ่ม และพฤติกรรมพันธะสัญญาของ  
 กลุ่ม ผลคะแนนการประเมินตนเองด้านพฤติกรรม หลังการทำกิจกรรมการจัดการความรู้ด้วย  
 การเรียนรู้จากการปฏิบัติแบบผสมผสาน สูงกว่าก่อนทำกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพลวัตการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าพลวัตการเรียนรู้เป็นคุณลักษณะที่  
 จะทำให้บุคคลพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน แล้วนำความรู้ของตนเองไป  
 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกอื่นๆ ทำให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้ แล้วนำความรู้ที่ได้แลกเปลี่ยนไป  
 ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดเป็นองค์ความรู้ขององค์กร



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

## ตอนที่ 8 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

### 8.1 ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบหมายถึงสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้น เพื่อใช้ในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” ดังต่อไปนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2516 : 31) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ

สวัสต์ สุคนธรังสี (2520 : 206) กล่าวถึง รูปแบบว่า หมายถึงตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง

พูลสุข หิงคานนท์ (2540 : 50) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2544 : 27) ให้นิยามคำว่า รูปแบบหรือแบบจำลองว่า คือ วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และในขณะเดียวกันสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

วรรณกร ทวีแก้ว (2553) สรุปความหมายของรูปแบบไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นมาจากการนำหลักการ ทฤษฎี แนวทาง หรือแนวคิดที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ชนาธิป พรสกุล (2557) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับรูปแบบไว้ว่า เป็นแบบแผนการดำเนินการที่จัดเป็นระบบมีความสอดคล้องกับทฤษฎี หรือหลักการที่ได้มีการพิสูจน์หรือทดสอบแล้วว่า มีประสิทธิภาพ สามารถช่วยให้เกิดปรากฏการณ์ได้ตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบ



3184320486

CT :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ทิสนา แคมมณี (2560) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึงเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปมัย หรือจาก แนวคิด ทฤษฎี หลักการต่างๆ และแสดงออกในลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง

Good (1973 : 370) ได้สรุปความหมายของคำว่ารูปแบบไว้ 4 ความหมาย คือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น การออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น
3. เป็นแผนภูมิ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการหรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Bardo and Hardman (1982 : 70) ได้ขยายความของรูปแบบว่า รูปแบบสิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม ส่วนการที่จะระบุว่าเป็นรูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมียละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร

Tosi and Carroll (1982 : 163) กล่าวว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง มีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (physical model) และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (qualitative model)

Stoner and Wankel (1986 : 12) ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น

Willer (1986 : 15) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างความคิดรวบยอดของชุดปรากฏการณ์ ด้วยวิธีการของเหตุผลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดในนิยาม ความสัมพันธ์และข้อเสนอของระบบรูปนัยที่เกี่ยวข้อง

Keeves (1988 : 559) ระบุว่ารูปแบบ หมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

Daft (1992 อ้างถึงใน วิสุทธิ วิจิตรพัชราภรณ์, 2547 : 10) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนอย่างง่าย ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมืออธิบายมิติหรือปรากฏการณ์ที่สำคัญๆ บางมิติขององค์การ

จากความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการได้ให้ไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองหรือตัวแบบของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผ่านการศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยสร้างหรือพัฒนาขึ้นจากหลักปรัชญา ทฤษฎีหลักการแนวคิดและความเชื่อที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการแสดงโครงสร้างทางความคิดหรือองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญเป็นขั้นเป็นตอนสำหรับถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยใช้สื่อ หรือเครื่องมือเข้าช่วยเพื่อทำให้เกิดความรู้ เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง สามารถวัดตรวจสอบ และเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจได้ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

## 8.2 ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการต่าง ๆ ได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

Smith and Other (1980 : 461) แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกเป็น รูปแบบรูปปั้นที่มีลักษณะคล้ายของจริง (Iconic Model) เช่น เครื่องบินจำลอง และรูปแบบเชิงอุปมาที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง (Analog Model) เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนทำการทดลองจริง



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกเป็นรูปแบบข้อความ (Verbal Model) ซึ่งเป็นการใช้ข้อความในการอธิบายย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน เป็นต้น และรูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Keeves (1988 : 561-565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ไว้ 4 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปแบบเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบการทำนายจำนวนนักเรียนที่เข้าสู่ระบบโรงเรียน เป็นต้น

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นต้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยา ศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์แบบ เส้นทาง (Path Analysis) โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆมาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมของบิดามารดา สภาพทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น รูปแบบเชิงสาเหตุแบ่งออกได้ 2 ลักษณะ คือ



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดี่ยว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

Steiner (1988 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวีสต์, 2553) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น
  - 1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริง แต่มีขนาดย่อ
  - 1.2 รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น
2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) จำแนกออกเป็น
  - 2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่นรูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในตรงเรียน
  - 2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายทฤษฎี หรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้นๆ ซึ่งรูปแบบมีหลายประเภท สำหรับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้นับเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้เป็นรูปแบบประเภท รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายสิ่งที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือ



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

รูปภาพ เพื่อให้เห็นกระบวนการ องค์ประกอบ ขั้นตอน และความสัมพันธ์ของส่วนประกอบต่างๆ ของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ ที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

### 8.3 คุณลักษณะรูปแบบที่ดี

คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบมีลักษณะดังที่ ทาคาโอะ มียากาวะ (1986: 15) กล่าวไว้ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร มากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม ๆ
2. รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน
4. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้
5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไร ขึ้นกับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ ในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบที่ใช้ในการศึกษาหรือวิจัย

Keeves (1988 : 560) กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ ในการกำกับการสร้างรูปแบบที่ดี โดยมีข้อกำหนดลักษณะของรูปแบบไว้ 4 ประการคือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้น ก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย





4. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาด้วย

นอกจากนี้ Keeves (อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี, 2560: 220) ยังได้กล่าวถึงลักษณะรูปแบบที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (prediction) ผลที่ตามมาโดยจะต้องสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ ด้วยการสร้างเครื่องมือและทดสอบเชิงประจักษ์ได้
2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถอธิบายปรากฏการณ์หรือเรื่องนั้นๆ ได้
3. รูปแบบต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้
4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structure relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative relationships)

รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จะต้องเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ และสามารถนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ สำหรับการสร้างและพัฒนาในรูปแบบในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างรูปแบบ โดยการนำข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อนำมากำหนดองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบ การวิจัยนี้มีการปรับปรุงรูปแบบและตรวจสอบก่อนนำไปใช้จริง แล้วจึงนำเสนอรูปแบบที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้รับรองแล้ว

#### 8.4 การประเมินรูปแบบ

การประเมินรูปแบบมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้รูปแบบที่ได้ออกแบบมามีคุณภาพเที่ยงตรง เชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้ได้จริง การประเมินรูปแบบสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

8.4.1 การประเมินรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้เทคนิคทางสถิติ ดังนี้ (อุทุมพร จามรมาน, 2541)



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

8.4.1.1 ประเมินความมากน้อยของความสัมพันธ์ หรือความเกี่ยวข้อง หรือ เหตุผลระหว่างตัวแปร

8.4.1.2 การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์โดยสามารถประมาณข้าม กาลเวลา กลุ่ม ตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples, Sites)

8.4.2 การประเมินรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) ซึ่ง Eisner (1976) ได้เสนอแนวความคิดการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งต่างจากการดำเนินการเชิงวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณโดยเฉพาะในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าตัวเลขที่นำมาพิจารณา ดังนี้

8.4.2.1 การประเมินโดยไม่เน้น ผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ตามรูปแบบเป็น การประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based model) การตอบสนองปัญหา และ ความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบ การประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือ กระบวนการ การวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป อาจผสมผสานปัจจัยใน การพิจารณาต่างๆ เข้าด้วยกันตามวิถึการญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือความ เหมาะสมของสิ่งที่ท ำการประเมิน

8.4.2.2 การประเมินโดยเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) พัฒนาการ ประเมินมาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และ ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ ระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วย เครื่องวัดใดๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต้องอาศัยผู้รู้จริงใน องค์กรความรู้เฉพาะสาขาอย่างลึกซึ้งในเรื่องนั้นๆ มาเป็นผู้ประเมินผล

8.4.2.3 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ ความเชื่อถือ ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ นั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐาน และเกณฑ์พิจารณาต่างๆ เกิดจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ



8.4.2.4 การประเมินโดยความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตาม อัยาศัย และความถนัดของแต่ละคน เช่น การกำหนดประเด็น สำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บ รวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจน วิธีการนำเสนอ ทั้งนี้ เกณฑ์ การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่ สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High credit) ของวิชาชีพเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (Maduas, Scriven and Stufflebeam, 1983 : 399-402) ได้เสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของการตรวจสอบรูปแบบ ไว้ดังนี้

1. การประเมินความเป็นไปได้โดยการนำไปปฏิบัติจริง
2. การประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ
3. การประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา
4. การประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

จากวิธีการประเมินรูปแบบที่สามารถทำได้หลากหลายวิธีนั้น การเลือกใช้วิธีการประเมินแบบใดจำเป็นต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมของรูปแบบด้วย สำหรับรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและการเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ความเชื่อถือ่า ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้ มาตรฐาน และเกณฑ์พิจารณาต่างๆ เกิดจากประสบการณ์และความรู้ ความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

## 8.5 ส่วนประกอบและลักษณะของรูปแบบ

รูปแบบที่ดีควรจะต้องประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ (Ivancevich et al., 1989 อ้างถึงใน พัฒนา พรหมณี, 2560) ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นการกำหนดว่าจะสร้างและพัฒนารูปแบบเพื่อวัตถุประสงค์ในงาน ด้านใด โดยทั่วไปมักจะพัฒนาแบบขึ้นมา เพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลงานที่ดีขึ้นตามภารกิจขององค์กร
2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ ผู้สร้างและพัฒนาแบบต้องกำหนดรูปแบบสร้างขึ้นจากฐานคิดของทฤษฎีและหลักการใดบ้าง
3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ สำหรับใช้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ การตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานที่จำเป็น พร้อมกับ การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์และการทำงาน ร่วมกันของกลไกเหล่านั้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของ รูปแบบที่กำหนดไว้
4. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ เป็นการกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการกิจกรรมและอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ
5. แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของรูปแบบ เป็นการกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบว่าเป็นไปตามระบบงานที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อ ประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่สร้างไว้มากน้อยเพียงใดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือไม่เพียงใด ตลอดจนกำหนดแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์และตอบสนองการดำเนินงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง
6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ เป็นการอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการสร้างและพัฒนา รูปแบบเพื่อสื่อความให้มีความเข้าใจตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้
7. การระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของรูปแบบเอง ดังนั้น การสร้างและพัฒนาแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ และข้อควรระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น
8. การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ การสร้างหรือพัฒนาแบบควรจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระของรูปแบบเครื่องมือและเอกสารประกอบการใช้รูปแบบทั้งหมดมาบรรจุไว้ในคู่มือ เพื่อการพัฒนาแบบการดำเนินงานที่สมบูรณ์ครบถ้วน และเมื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบแล้ว ต้องรายงานการตรวจสอบรูปแบบไว้ในภาคผนวกของคู่มือเพื่อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม



จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่า แต่ละรูปแบบมีส่วนประกอบ และลักษณะดังนี้

พรพิมล ทรราชภิรมย์โชค (2550) ทำการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงาน ภาครัฐ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีส่วนประกอบและลักษณะดังนี้

1. ส่วนประกอบของรูปแบบ มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และความหมายของรูปแบบ

ตอนที่ 2 รูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย ขั้นตอนการจัดการความรู้ และองค์ประกอบของการจัดการความรู้

ตอนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ลักษณะสำคัญของรูปแบบ แนวทางในการนำรูปแบบไปลงสู่การปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

2. ลักษณะของรูปแบบ มี 2 ส่วน คือ

1) ขั้นตอนการจัดการความรู้ มี 7 ขั้นตอนหลัก คือ

- 1.1) การกำหนดความรู้
- 1.2) การแสวงหาความรู้
- 1.3) การสร้างความรู้
- 1.4) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ
- 1.5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 1.6) การนำความรู้ไปใช้
- 1.7) การประเมินผล

2) องค์ประกอบของการจัดการความรู้ มี 4 องค์ประกอบ คือ

- 2.1) การเรียนรู้ ประกอบด้วย ระดับการเรียนรู้และทักษะการเรียนรู้

2.2) หน่วยงาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์และเป้าหมาย วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง

2.3) คน ประกอบด้วย ผู้บริหารและบุคลากร

2.4) เทคโนโลยี ประกอบด้วย ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยี เพื่อยกระดับการเรียนรู้

สะอาดจิต เพ็ชรมีศรี (2551) ทำการพัฒนาารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตาม แนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม สรุปส่วนประกอบและ ลักษณะของรูปแบบได้ดังนี้

1. ส่วนประกอบของรูปแบบ มี 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล แนวคิดและ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิด การจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล มี 5 องค์ประกอบ

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ

2. ลักษณะของรูปแบบ มี 5 องค์ประกอบ คือ

1) ผู้นำและสมาชิก

2) การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้

3) เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณ และทรัพยากร

4) การดำเนินกิจกรรม

5) การบริหารจัดการเครือข่าย



3134320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

กัลยา คำมณี (2553) ทำการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ยุทธศาสตร์โครงการ สำหรับพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 สรุปได้ว่าของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะดังนี้

ลักษณะของรูปแบบ มีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ

1. องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการ มีดังนี้
  - 1.1 แนวคิด หลักการของรูปแบบ
  - 1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
  - 1.3 เนื้อหา
  - 1.4 กระบวนการเรียนรู้
  - 1.5 สื่อ/แหล่งเรียนรู้
  - 1.6 การวัดและประเมินผล
2. ขั้นตอนของรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการ มี 4 ขั้นตอนดังนี้
  - 2.1 ขั้นยู่ยู่สมอง
  - 2.2 ขั้นประลองปัญญา
  - 2.3 ขั้นท้าทายปัญหา
  - 2.4 ขั้นกล้าตัดสินใจ

วรรณกร ทวีแก้ว (2553) ทำการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปส่วนประกอบและลักษณะของรูปแบบได้ดังนี้

1. ส่วนประกอบของรูปแบบ มี 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 รูปแบบการจัดการความรู้สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

#### 2. ลักษณะของรูปแบบ มี 2 ส่วน คือ

1) องค์ประกอบของการจัดการความรู้ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา  
มี 4 องค์ประกอบ คือ

1.1) คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ที่จัดการความรู้ และแกนนำ  
ในการจัดการความรู้

1.2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จของโรงเรียน ประกอบด้วย แผนยุทธศาสตร์  
การจัดการความรู้ของโรงเรียน และวัฒนธรรมของโรงเรียน

1.3) เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับ  
การจัดการความรู้ และเว็บไซต์ของโรงเรียนที่สามารถค้นหาข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับกิจกรรมชมรม/  
ชุมนุม

1.4) สิ่งจูงใจ ได้แก่ การยกย่องชมเชย การให้สิ่งของ และการให้เงินรางวัล  
เพื่อเป็นทุนการศึกษา

2) กระบวนการจัดการความรู้ของนักเรียน มีขั้นตอนในการดำเนินงาน  
8 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1) การเตรียมความพร้อมของนักเรียน

2.2) การบ่งชี้ความรู้

2.3) การแสวงหาความรู้

2.4) การแลกเปลี่ยนความรู้ในชมรม/ชุมนุม

2.5) การจัดเก็บความรู้

2.6) การประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำกิจกรรมชมรม/ชุมนุม

2.7) การเผยแพร่ผลงานของชมรม/ชุมนุมและองค์ความรู้

2.8) การประเมินผลการจัดการความรู้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



วรรณกร ทวีแก้ว (2556) ทำการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนวัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง (แถมประชาอุทิศ) โดยตั้งชื่อว่า รูปแบบที่เน้นผลการดำเนินงาน และความพึงพอใจ (Results and Satisfactions Model : RS Model) รายละเอียดของรูปแบบมีส่วนประกอบ 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่เน้นผลการดำเนินงานและความพึงพอใจ(Results and Satisfactions Model : RS Model) ประกอบด้วย

1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ
2. แนวคิดและหลักการในการพัฒนารูปแบบ
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 รูปแบบที่เน้นผลการดำเนินงานและความพึงพอใจ (Results and Satisfactions Model : RS Model) ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
2. กระบวนการของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบที่เน้นผลการดำเนินงานและความพึงพอใจ (Results and Satisfactions Model : RS Model) ไปใช้ ประกอบด้วย

1. แนวทางในการนำรูปแบบที่เน้นผลการดำเนินงานและความพึงพอใจไปใช้
2. เงื่อนไขการนำรูปแบบที่เน้นผลการดำเนินงานและความพึงพอใจไปใช้

## 8.6 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ มีขั้นตอน สำคัญดังนี้ (พัฒนา พรหมณี, 2560)

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐาน เพื่อการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบจากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน หรือ ปัญหาจากเอกสารผลการวิจัยหรือจากการสังเกต สอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

2. กำหนดหลักการ เป้าหมาย และองค์ประกอบอื่นๆ ของรูปแบบให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานและ สัมพันธ์กันอย่างเป็นระเบียบ การกำหนดเป้าหมายของ รูปแบบจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกรูปแบบไปใช้ ให้ตรงจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การดำเนินงานด้านการ สาธารณสุขบรรลุผล สูงสุด

3. กำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วยรายละเอียดของวิธีการและเงื่อนไข ต่างๆ เช่น ใช้ดำเนินงานกับกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย เพื่อให้การใช้รูปแบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

4. การประเมินรูปแบบเป็นการประเมินเพื่อทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่ สร้างขึ้น โดยทั่วไปจะใช้วิธีการต่อไปนี้

1) ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีโดยคณะผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะประเมิน ความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่างๆ

2) ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการ โดยนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลอง ใช้ในสถานการณ์จริงในลักษณะของการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง

5. การพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบเมื่อพบข้อบกพร่องแล้วต้องนำมาปรับปรุงให้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการปรับปรุงรูปแบบ มี 2 ระยะ คือ

1) ระยะก่อนนำรูปแบบไปทดลองใช้ การปรับปรุงรูปแบบในระยะนี้ ใช้ผลจาก การประเมินความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีเป็นข้อมูลในการปรับปรุง

2) ระยะหลังการนำรูปแบบไปทดลองใช้ การปรับปรุงรูปแบบในระยะนี้ อาศัย ข้อมูลจากการทดลองใช้เป็นตัวชี้้นำในการปรับปรุงและอาจมีการนำรูปแบบไปทดลองใช้และปรับปรุง ซ้ำจนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

ตัวอย่างงานวิจัยที่มีการขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบตามขั้นตอนที่ได้กล่าวมาข้างต้น

บุญส่ง หาญพานิช (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ ในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวความคิด เกี่ยวกับธรรมชาติความรู้ องค์ความรู้ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์อธิการบดี และการสอบถามผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำร่างรูปแบบ โดยนำผลสรุปจากการวิเคราะห์สาระจากการสัมภาษณ์ และจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม นำมาสรุปเป็นข้อค้นพบเพื่อใช้เป็นฐานในการสร้างรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ หลังจากนั้นจึงปรับปรุงแก้ไข รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ธนพัฒน์ ศิริจารุอนันต์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้ด้วยวิธีการสืบสอบแบบขึ้นชมและการเรียนรู้เชิงคาดการณ์เพื่อเสริมสร้างวินัย 5 ประการของปีเตอร์ เซงเก้ โดยดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอนได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะวินัย 5 ประการตามหลักการของปีเตอร์ เซงเก้ ที่จำเป็นสำหรับนักบินพาณิชย์

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นของนักบินพาณิชย์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้วยวิธีการสืบสอบเชิงขึ้นชมเพื่อเสริมสร้างวินัย 5 ประการ ตามหลักการของปีเตอร์ เซงเก้

ขั้นตอนที่ 3 สร้างรูปแบบการจัดการความรู้ด้วยวิธีการสืบสอบแบบขึ้นชมและการเรียนรู้เชิงคาดการณ์เพื่อเสริมสร้างวินัย 5 ประการของปีเตอร์ เซงเก้

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้วยวิธีการสืบสอบแบบขึ้นชมและการเรียนรู้เชิงคาดการณ์เพื่อเสริมสร้างวินัย 5 ประการของปีเตอร์ เซงเก้

ขั้นตอนที่ 5 รับรองและนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ด้วยวิธีการสืบสอบแบบขึ้นชมและการเรียนรู้เชิงคาดการณ์เพื่อเสริมสร้างวินัย 5 ประการของปีเตอร์ เซงเก้

รัตตมา รัตนวงศา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการเรียนการสอนในสภาพแวดล้อมแบบเกมมิฟิเคชันโดยใช้การออกแบบเป็นฐานร่วมกับเครื่องมือทางทัศน์เพื่อส่งเสริม



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

การรู้ทางทักษะและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต โดยดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 พัฒนารูปแบบรูปแบบการเรียนการสอนในสภาพแวดล้อมแบบเกมมิฟิเคชัน โดยใช้การออกแบบเป็นฐานร่วมกับเครื่องมือทางทักษะเพื่อส่งเสริมการรู้ทางทักษะและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ขั้นตอนที่ 2 ทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนในสภาพแวดล้อมแบบเกมมิฟิเคชันโดยใช้การออกแบบเป็นฐานร่วมกับเครื่องมือทางทักษะเพื่อส่งเสริมการรู้ทางทักษะและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอรูปแบบการเรียนการสอนในสภาพแวดล้อมแบบเกมมิฟิเคชันโดยใช้การออกแบบเป็นฐานร่วมกับเครื่องมือทางทักษะเพื่อส่งเสริมการรู้ทางทักษะและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

จากขั้นตอนการพัฒนารูปแบบดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้นบนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจสำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปลงขั้นตอนได้ 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการรวมพลังและระดับการเสริมสร้างอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบรูปแบบการเรียนรู้นบนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบรูปแบบการเรียนรู้นบนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอรูปแบบรูปแบบการเรียนรู้นบนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

## 8.7 หลักการและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจสำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้หลักการและทฤษฎี ดังต่อไปนี้

### 1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing) หมายถึง การแบ่งปันและวิสัยทัศน์ คุณค่า ความรู้ การสื่อสารและสารสนเทศ ด้วยการเปิดเผยอย่างจริงใจและเชื่อถือได้ผ่านกระบวนการสื่อสารที่มีวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และมีผู้นำในการกระตุ้นและสนับสนุนให้ สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) คน 2) องค์กร 3) การสื่อสาร 4) บรรยากาศ และ 5) เทคโนโลยี ขั้นตอนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ระบุสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ 2) ระบุผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ 3) กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) เลือกรูปแบบในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) เปิดโอกาสให้มีการนำความรู้ไปใช้ 6) ประเมินผลหลังนำความรู้ไปใช้

### 2. การรวมพลัง

การรวมพลังร่วม (Synergy) หมายถึง วิธีการทำงานด้วยกันเพื่อเป้าหมายอันเดียวกัน โดยการแลกเปลี่ยน การแบ่งปันความรู้ ความชำนาญ ทรัพยากร การร่วมมือกันและการบูรณาการตามโอกาสและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์ประกอบของการรวมพลัง ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและขององค์กร 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การสื่อสารที่ดี 4) ความรับผิดชอบต่อกันที่ 5) การทำงานร่วมกันเป็นทีม ขั้นตอนของการรวมพลัง ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน 2) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ 3) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเอง 4) ร่วมกันสร้างแนวความคิดใหม่ๆ 5) ค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด

### 3. การเสริมสร้างอำนาจ

การเสริมสร้างอำนาจ (Empowerment) หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น มีความรู้สึกถึงพลังในด้านดีของตนเอง มีแรงจูงใจในตนเอง มีความต้องการและพร้อมที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง กลุ่มและสังคม องค์ประกอบของการเสริมสร้างประกอบด้วย 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) ความมีอิสระในการ



3184320486

CU Thesais 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ทำงาน 3) การได้แสดงความสามารถในการทำงาน 4) ทักษะ ความรู้ที่จำเป็น 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขั้นตอนของการเสริมสร้างประกอบด้วย 1) พัฒนาความรู้ ความสามารถ 2) ให้อิสระในการทำงาน 3) ส่งเสริมให้แสดงความรู้ ความสามารถ 4) มอบหมายงานให้รับผิดชอบ 5) สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ในองค์กร

#### 4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หมายถึง การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ มีคุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีมเรียนรู้ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำ 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ขั้นตอนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) รวมกลุ่มสมาชิก 2) ตั้งเป้าหมาย 3) วางแผนกิจกรรม 4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) ประเมินผลกิจกรรม

#### 5. พลวัตการเรียนรู้

พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) หมายถึง คุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ได้ทำงานร่วมกับครูท่านอื่นๆ เกิดการแบ่งปันความรู้กันและกันอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน มีความรู้รอบด้าน ต่อยอดองค์ความรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง โดยพัฒนาจากพฤติกรรม 3 ด้านคือ พฤติกรรมการเรียนรู้ พฤติกรรมการสื่อสาร และพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้

Marquardt (1996) แบ่งความรู้เป็น 3 ประการคือ ระดับการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้

##### 1) ระดับของการเรียนรู้ (Level of learning)

Marquardt (1996) สรุปไว้ว่า การเรียนรู้ในองค์กรปรากฏอยู่ 3 ระดับ คือระดับบุคคล ระดับกลุ่ม/ทีม และระดับองค์กร ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาการส่งเสริมสมรรถนะของทั้ง 3 ระดับการเรียนรู้สูงสุด

1.1) การเรียนรู้ในระดับบุคคล (Individual Learning) เป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะ ความเข้าใจที่ถ่องแท้ ความรู้ ทักษะ และค่านิยมของคนคนหนึ่ง ตลอดจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี และการสังเกต

1.2) การเรียนรู้ของกลุ่ม หรือ ทีม (Group of Team Learning) มีนัยของการ เพิ่มขึ้นของความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถ (Competency) ที่ซึ่งเกิดมาจากความสำเร็จภายใน กลุ่มหรือทีมโดยกลุ่มหรือทีม

1.3) การเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning) เป็นการนำเสนอด้าน สติปัญญาที่เพิ่มขึ้น และทำให้เกิดสมรรถนะที่มีผลผลิตภาพตลอดจนความผูกพัน (Commitment) ใน องค์กร

## 2) ประเภทของการเรียนรู้ (Types of Learning)

2.1) การเรียนรู้จากการปรับตัว (Adaptive Learning)

2.2) การเรียนรู้จากการคาดการณ์ (Anticipatory Learning)

2.3) การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ (Deutero Learning)

2.4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

## 3) ทักษะการเรียนรู้ (Skills (Disciplines) of Organizer Learning)

Marquardt ได้นำแนวความคิดในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ที่ ได้จำแนกวินัย/ทักษะ ในการเรียนรู้ไว้ 5 วินัยไว้ในหนังสือ “The Fifth Discipline” อันประกอบด้วย

3.1) คิดเป็นระบบครบวงจร (Systems Thinking)

3.2) ความเชี่ยวชาญแห่งตน (Personal Mastery)

3.3) เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

3.4) รับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง (Mental Models)

3.5) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

Marquardt (1996) ได้เพิ่มอีก 1 ทักษะ คือ

3.6) เสวนา (Dialogue)



จากหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ สรุปได้ว่า รูปแบบคือ สภาพหรือลักษณะของการจัดการที่มีองค์ประกอบและขั้นตอนที่สำคัญที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ ตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี หรือความเชื่อต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงวิธีการและเทคนิคต่างๆ ที่สามารถช่วยให้การจัดสภาพเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่นำมาใช้ให้มากที่สุด และได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ หรือยอมรับแล้วว่า มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้นๆ ได้

### 8.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

ภิญญาพัชญ์ ปลายัดทอง (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 2 ได้นำเสนอรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ชั้นระลึกรู้อุปสรรค 2) ชั้นสืบหาสาเหตุ 3) ชั้นกำหนดเป้าหมาย 4) ชั้นปฏิบัติการ และ 5) ชั้นสรุปและประเมินผล ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของแบบการเรียนรู้ออนไลน์ มีความเหมาะสมและสามารถเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคได้ในระดับมาก กลุ่มทดลองที่ได้รับการเรียนรู้ด้วยแบบการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการเผชิญอุปสรรคแตกต่างกับกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการเผชิญอุปสรรคก่อนและหลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักเรียนกลุ่มทดลองมีการประเมินพฤติกรรมตนเองในระดับมาก นักเรียนกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคขณะเรียนรู้ออนไลน์ในระดับปานกลาง ครูผู้สอนและนักเรียนที่เข้าร่วมการทดลองใช้แบบการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคมีความพึงพอใจในแบบการเรียนรู้ออนไลน์ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิผลสามารถนำไปเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคให้กับนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 2 ได้

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้นำเสนอรูปแบบที่ประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ชั้นตระหนักถึง ความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ชั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 3) ชั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) ชั้นบริหารจัดการเครือข่าย



3194320486

CT :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



5) ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์ อย่างต่อเนื่อง ส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่

- 1) ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินภารกิจของเครือข่าย
- 2) ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา
- 3) เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย
- 4) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ของเครือข่าย
- 5) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย และ
- 6) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล ผลการทดลองใช้รูปแบบฯ พบว่า กลุ่มบุคคลหน่วยงาน/องค์กร ที่สมัครใจรวมกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มผู้นำชุมชน สถาบันทางศาสนา สถาบันอุดมศึกษา กลุ่มศิษย์เก่า ภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงพยาบาลชุมชน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย ตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทเพื่อทราบจุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป แล้วสรุปรวมจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานแต่ละด้าน เพื่อกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และจัดทำแผนพัฒนาร่วมกัน มีโครงการเกิดขึ้นหลายโครงการในโรงเรียนทั้ง 2 แห่ง การดำเนินงานตามโครงการเสร็จสิ้นในหนึ่งปีการศึกษา ผลการประเมินโครงการพบว่า ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป และส่งผลกระทบนักเรียนตามขอบข่ายที่คาดหวังสูงกว่าปีที่ผ่านมา

พิจิตรา ทีสุกะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน วิชาการพัฒนาหลักสูตร สำหรับนักศึกษาวิชาชีพรู ได้นำเสนอรูปแบบการเรียนการสอน NPU Model โดยใช้แนวคิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ 2) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และ 3) การตรวจสอบความเข้าใจในการเรียนรู้ โดยมีสาระการสอน 4 ประเด็น คือ 1) การวางแผนหลักสูตร 2) การออกแบบหลักสูตร 3) การจัดระบบหลักสูตร และ 4) การประเมินหลักสูตร โดยประสิทธิภาพของกระบวนการ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80.00 และประสิทธิภาพของผลผลิต ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 83.56 ประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอน โดยใช้วิจัยเป็นฐาน พบว่า ความรู้ในการพัฒนา หลักสูตรก่อนและหลังการทดลอง ใช้รูปแบบการเรียนการสอน โดยใช้วิจัยเป็นฐาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหลังทดลองรูปแบบการเรียนการสอน โดยใช้วิจัยเป็นฐาน นักศึกษาวิชาชีพรูมีความรู้



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

หลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของนักศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ความคิดเห็นของนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีต่อรูปแบบการเรียนการสอน โดยใช้วิจัยเป็นฐาน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน ส่วนสาระที่นักศึกษาเห็นด้วยในระดับมากที่สุด คือการใช้คำถาม กระตุ้นผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง รองลงมาคือการส่งเสริมให้วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

อนุสร หงษ์ขุนทด (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบระบบการเรียนแบบห้องเรียนกลับด้านผ่านสื่อ 3 แบบ ด้านทักษะดนตรี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา โดยได้นำเสนอรูปแบบการเรียนแบบห้องเรียนกลับด้านฯ โดยมีหลักการสำคัญ 3 ส่วน ในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (FCLE Model) คือ 1) การเรียนการสอนในห้องเรียนประกอบด้วยการเรียนรู้ด้วยกิจกรรม การเรียนรู้ด้วยการลงมือกระทำ กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความอิสระและการบูรณาการการประเมินผล 2) กิจกรรมการเรียนนอกห้องเรียน หรือการบ้าน ประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์เป้าหมายในการเรียน วิดีโอการบรรยายและการอภิปรายออนไลน์ 3) เวลาในการให้ความช่วยเหลือระหว่างผู้สอนและผู้เรียนทำกำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกันในการจัดกิจกรรม โดยมีเครื่องมือสำหรับการให้ความช่วยเหลือที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ เนื้อหา เช่น การจัดหลักสูตรในการเรียนการสอน อุปกรณ์อัจฉริยะเป็นเครื่องมือในการเรียน เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต และช่องทางในการส่งผ่านเนื้อหาการเรียนไปยังผู้เรียนโดยใช้คุณสมบัติของสื่อสำหรับการเรียนรู้ ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดนตรี พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน นักเรียนมีระดับพฤติกรรมการเรียนดนตรีในห้องเรียนอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ดี และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนดนตรีในห้องเรียนกลับด้านในระดับมาก

นิยม กิมานุวัฒน์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยได้นำเสนอรูปแบบการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ขั้นตอนการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1 นำเสนอสถานการณ์ ขั้นที่ 2 พัฒนาแนวทางการคิด ขั้นที่ 3 พิจารณาปัญหา ขั้นที่ 4 สนทนาแลกเปลี่ยน ขั้นที่ 5 เรียนรู้ผลงานกลุ่ม และขั้นที่ 6 สรุปพร้อมกัน 2) ระบบทางสังคม 3) หลักการตอบสนอง และ 4) ระบบที่นำมาสนับสนุนรูปแบบการสอนที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ 81.15 / 85.95 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80



3194320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

กระบวนการคิดเชิงระบบของนักเรียนหลังใช้รูปแบบการสอนมีคะแนนสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการสอน เพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปริญา ปริพุฒ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเป็นผู้เรียนรู้้อย่างเชี่ยวชาญ โดยนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวคิดพื้นฐาน ได้แก่ แนวคิดการเรียนรู้ส่วนบุคคลบนพื้นฐานการเล่นสืบสวนตามแนวคิดการเรียนรู้ของวอล์คเกอร์ และแนวคิดรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เชี่ยวชาญของเอิร์ทเมอร์และนุปี 2) วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมความเป็นผู้เรียนรู้้อย่างเชี่ยวชาญจำแนกเป็น 2 ด้านได้แก่ ด้านความสามารถในการใช้กลวิธี 3 กลวิธีในการปฏิบัติภาระงานคือกลวิธีด้านปัญญา กลวิธีด้านแรงจูงใจ และกลวิธีด้านสภาพแวดล้อมผ่านกระบวนการควบคุมอภิปัญญา 3 ขั้นตอนคือขั้นวางแผน ขั้นตรวจสอบและขั้นประเมินผล และด้านความสามารถในการสะท้อนผลการปฏิบัติภาระงาน (3) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียมการเล่น ขั้นเล่นสืบสวน และขั้นสะท้อนผล และ (4) การวัดประเมินผลโดยเก็บข้อมูลด้วยการวัดซ้ำ 3 ครั้งจากการตอบคำถามในแบบสัมภาษณ์ แล้วให้คะแนนตามเกณฑ์ (Scoring rubrics) เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ และการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อประเมินความก้าวหน้าของความเป็นผู้เรียนอย่างเชี่ยวชาญ ผลจากการศึกษานำร่อง พบว่า รูปแบบการเรียนรู้มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแบบจะเห็นได้ว่า งานวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแบบจะมีการนำเสนอองค์ประกอบและขั้นตอนของแบบที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัยแล้วนำมาสร้างและพัฒนาเป็นแบบที่มีลักษณะเฉพาะของตนเอง แต่ละองค์ประกอบและขั้นตอนจะมีความสัมพันธ์กัน โดยมีเป้าหมายให้กระบวนการที่ได้ออกแบบประสบความสำเร็จตามที่คาดการณ์ไว้ รวมทั้งมีการประเมินด้วยการนำไปทดลองใช้ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความชำนาญในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ประเมินรับรองแบบเพื่อให้แบบมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้จริง



3184320486

CD iThesis 5684234327 dissertation / revv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้เป็นการวิจัย และพัฒนา (Research & Development) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่าย ด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการรวมพลัง และ ระดับการเสริมสร้างอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 นำเสนอรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยมีรายละเอียดดังนี้



3134320486

## ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการรวมพลัง และระดับการเสริมสร้างอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการรวมพลัง และระดับการเสริมสร้างอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาลักษณะเกี่ยวกับ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ การรวมพลังและการเสริมสร้างอำนาจ จากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด หลักการ องค์ประกอบและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้จากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ มีคุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีมเรียนรู้ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำ 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ขั้นตอนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) รวมกลุ่มสมาชิก 2) ตั้งเป้าหมาย 3) วางแผนกิจกรรม 4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) ประเมินผลกิจกรรม

1.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การแบ่งปันวิสัยทัศน์ คุณค่า ความรู้ การสื่อสาร และสารสนเทศ ด้วยการเปิดเผยอย่างจริงใจและเชื่อถือได้ผ่านกระบวนการสื่อสารที่มีวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และมีผู้นำในการกระตุ้นและสนับสนุนให้ สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) คน 2) องค์กร 3) การสื่อสาร 4) บรรยากาศ และ 5) เทคโนโลยี ขั้นตอนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ระบุสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ 2) ระบุผู้ที่

มีความรู้ ความชำนาญ 3) กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) เลือกรูปแบบในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) เปิดโอกาสให้มีการนำความรู้ไปใช้ 6) ประเมินผลหลังนำความรู้ไปใช้

1.3 การรวมพลัง หมายถึง วิธีการทำงานด้วยกันเพื่อเป้าหมายอันเดียวกันโดยการแลกเปลี่ยน การแบ่งปันความรู้ ความชำนาญ ทักษะ การร่วมมือกันและการบูรณาการตามโอกาสและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์ประกอบของการรวมพลัง ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและขององค์กร 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การสื่อสารที่ดี 4) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 5) การทำงานร่วมกันเป็นทีม ขั้นตอนของการรวมพลัง ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน 2) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ 3) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเอง 4) ร่วมกันสร้างแนวความคิดใหม่ๆ 5) ค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด

1.4 การเสริมสร้างอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้บุคคล มีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น มีความรู้สึกถึงพลังในด้านดีของตนเอง มีแรงจูงใจในตนเอง มีความต้องการและพร้อมที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง กลุ่มและสังคม องค์ประกอบของการเสริมสร้างอำนาจประกอบด้วย 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) ความมีอิสระในการทำงาน 3) การได้แสดงความสามารถในการทำงาน 4) ทักษะ ความรู้ที่จำเป็น 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขั้นตอนของการเสริมสร้างประกอบด้วย 1) พัฒนาความรู้ ความสามารถ 2) ให้อิสระในการทำงาน 3) ส่งเสริมให้แสดงความรู้ ความสามารถ 4) มอบหมายงานให้รับผิดชอบ 5) สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ในองค์กร

1.5 เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อสื่อสาร แบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บและค้นคืนความรู้เป็นองค์ความรู้ของกลุ่มประเภทของเทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร 2) เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

2. ศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการรวมพลัง และระดับการเสริมสร้างอำนาจที่ส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทั่วประเทศ จำนวน 355,206 คน (สถิติการศึกษาชาติ ปีการศึกษา 2560)

### 2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1.2.1 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973) โดยกลุ่มตัวอย่าง (n) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน 4% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 414 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก 6 ภูมิภาคของประเทศ

**ตารางที่ 3.1** แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับกลับคืน

ภาค	จำนวนที่ส่ง	จำนวนที่ได้รับ
เหนือ 9 จังหวัด	80	58
กลาง 21 จังหวัด	174	125
ตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด	35	27
ตะวันออก 7 จังหวัด	45	31
ตะวันตก 5 จังหวัด	30	23
ใต้ 14 จังหวัด	50	34
<b>รวม</b>	<b>414</b>	<b>298</b>

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นพลวัต การเรียนรู้ เป็นแบบสำรวจแบบเลือกตอบ (Check List) และแบบคำถามประเมินค่า (Rating Scale) จำแนกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

2.2.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นที่สอน วิชาที่สอน ตำแหน่ง วิทยฐานะ ประสบการณ์ จำนวนโครงการที่เคยมีส่วนร่วม ตำแหน่งในโครงการที่เคยทำ ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน และขนาดของโรงเรียนที่สอน

2.2.2 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการดำเนินโครงการพัฒนานักเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เหตุผลที่เข้าร่วมกลุ่ม ลักษณะการรวมกลุ่ม บทบาทในกลุ่ม หลักการคัดเลือกโครงการ หลักการเลือกคณะกรรมการ

2.2.3 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์รวมพลังในการดำเนินโครงการพัฒนานักเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย ด้านกระบวนการทำงาน ด้านลักษณะการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความคิดเห็นต่างกัน ด้านวิธีการทำงานเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง ด้านพฤติกรรมการณ์การทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านวิธีการแก้ปัญหาการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการทำงานเพื่อให้ได้วิธีการใหม่ๆ

2.2.4 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เสริมสร้างอำนาจในการดำเนินโครงการพัฒนานักเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ด้านการส่งเสริมให้แสดงศักยภาพในการทำงาน ด้านการยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงาน ด้านการสร้างควมไว้วางใจในการทำงาน ด้านการได้รับมอบหมายงาน ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2.5 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์ใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสังคมออนไลน์ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 14 ข้อ



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



ประกอบด้วย ช่วงเวลาที่เข้าใช้งาน ระยะเวลาที่ใช้ ประสิทธิภาพการใช้งาน จุดประสงค์ในการเข้าใช้งาน และแหล่งความรู้ที่ใช้ค้นคว้า

2.2.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัด คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 50 ข้อ

### 2.3 วิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย

2.3.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรวมพลังและการเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรวมพลังและการเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรวมพลังและการเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม

2.3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 1 ท่าน ด้านการจัดการความรู้ จำนวน 1 ท่าน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 1 ท่าน (ดูรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ก)

2.3.4.1 ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัย มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

1) เป็นอาจารย์/นักวิชาการ/ผู้มีประสบการณ์ในด้านที่เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 5 ปี และ/หรือ

2) เป็นอาจารย์/นักวิชาการ/ผู้มีประสบการณ์การสอนหรือเป็นวิทยากรในด้านที่เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 5 ปี และ/หรือ

3) เป็นผู้เขียนตำราเรียนหรืองานวิจัยในด้านที่เชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา



ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาข้อคำถามกับ  
 วัตถุประสงค์ (Content Validity) และการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนี IOC (index of item objective  
 Congruence หรือ index of concordance) หรือ เรียกว่าค่า IOC มีเงื่อนไขให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินใจ  
 อย่างเป็นระบบ ซึ่งลักษณะการให้คะแนน คือ

+1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาวัตถุประสงค์ได้ตามวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาวัตถุประสงค์

จากนั้นผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้มาพิจารณาแต่ละข้อแล้วนำคะแนนไปหา  
 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ให้มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หากข้อคำถามมี  
 ค่าความสอดคล้องน้อยกว่า 0.60 ควรตัดทิ้งหรือปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรวมพลังและ  
 การเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
 ขั้นพื้นฐานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน  
 เพื่อตรวจสอบความชัดเจนและความเข้าใจในข้อคำถาม

2.3.7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา ก่อนนำไปใช้ใน  
 แบบสอบถามในการวิจัย

## 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.1 ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเพื่อสำรวจข้อมูลในการวิจัย

2.4.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยแจกแบบสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติ  
 การเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้  
 บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจให้กลุ่มตัวอย่าง แล้วกำหนดวันส่งแบบสำรวจคืน  
 จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดตามและส่งข้อความผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โดยใช้เวลาเก็บรวบรวม  
 ข้อมูลตั้งแต่วันที่ 16 พ.ย. 61 – 31 ม.ค. 62 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 414 ฉบับ ได้รับ  
 กลับคืนมา 298 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72 โดยอัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้คือร้อยละ 50 ขึ้นไป  
 (Berdie และคณะ, 1986 อ้างถึงใน กัญยรัตน์ สมบัติธีระ และ ยุพา ถาวรพิทักษ์, 2558)

## 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์จัดการข้อมูลที่ได้โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ

2.5.2 ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการดำเนินโครงการพัฒนา  
นักเรียน หาค่าความถี่ ร้อยละ

2.5.3 ข้อมูลพฤติกรรมด้านการรวมพลังในการดำเนินโครงการพัฒนานักเรียน  
หาค่าความถี่ ร้อยละ

2.5.4 ข้อมูลพฤติกรรมด้านการเสริมสร้างอำนาจในการดำเนินโครงการพัฒนา  
นักเรียน หาค่าความถี่ ร้อยละ

2.5.5 ข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศวิเคราะห์หาค่าความถี่  
ร้อยละ

2.5.6 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้หาค่าความถี่ ร้อยละ  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.5.7 ข้อมูลเกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะพลวัตการวิเคราะห์ถดถอย  
พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

### ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริม  
พลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย  
2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) สร้างรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ  
ตามกรอบแนวคิดการวิจัยและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพลวัตการเรียนรู้ของครู  
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวม  
พลังและเสริมสร้างอำนาจ 2) ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลัง  
และเสริมสร้างอำนาจ โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยสร้างรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ  
ตามกรอบแนวคิดการวิจัยและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพลวัตการเรียนรู้ของครู



ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ

1.2 ผู้วิจัยออกแบบรูปแบบโดยมีองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ ดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบของรูปแบบฯ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1.2.1.1 สมาชิกในกลุ่ม

1.2.1.2 เป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2.1.3 .การเล่าเรื่อง

1.2.1.4 สื่อและเทคโนโลยีการสื่อสาร

1.2.2 ขั้นตอนของรูปแบบฯ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก 14 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

1.2.2.1 ขั้นเตรียม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

1) จัดตั้งโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) จัดหาสมาชิกตามคุณสมบัติและเป้าหมาย

3) ระบุบทบาทของสมาชิกกลุ่ม

4) ตั้งชื่อกลุ่ม

5) จัดตั้งกลุ่มบนสื่อสังคมออนไลน์

6) ร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมาย

1.2.2.2 ขั้นตอนดำเนินการ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

1) วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) เข้ากลุ่มตามวันและเวลาที่กำหนด

3) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแผนกิจกรรม

4) ร่วมกันพัฒนาผลงาน



3194320486

## 5) จัดทำร่างโครงการฉบับสมบูรณ์

## 1.2.2.3 ชั้นสรุป ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

- 1) ประเมินความเป็นไปได้ของโครงการ
- 2) ปรับปรุงโครงการ
- 3) จัดทำโครงการฉบับสมบูรณ์

2. ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดการวิจัยและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ออนไลน์ด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผู้วิจัยนำแบบตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา ความชัดเจนครบถ้วนสมบูรณ์ และความครอบคลุมของข้อความ แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำก่อนนำไปใช้จริง

2.1.1 ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 5 ท่าน ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จำนวน 2 ท่าน ด้านการออกแบบระบบ 1 ท่าน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 2 ท่าน มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (ดูรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ก)

2.1.1.1 เป็นอาจารย์/นักวิชาการ/ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ / ด้านการออกแบบระบบ/ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่า 5 ปี และ/หรือ

2.1.1.2 เป็นอาจารย์/นักวิชาการ/ผู้มีประสบการณ์การสอนหรือเป็นวิทยากรด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ / ด้านการออกแบบระบบ/ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่า 5 ปี และ/หรือ

2.1.1.3 เป็นผู้ที่เขียนตำราเรียนหรืองานวิจัยเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ / ด้านการออกแบบระบบ/ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา



## 2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย

### 2.1.2.1 ร่างรูปแบบ

1) หลักการของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) รายละเอียดของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) เงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5) องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.2.2 แบบประเมินรูปแบบ เพื่อใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ โดยครอบคลุมประเด็นต่างๆ ดังนี้

1) ภาพรวมของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) องค์ประกอบในรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) ขั้นตอนในรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

4) การใช้งานรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 2.1.3 .วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.1.3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินรูปแบบ เพื่อใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ

2.1.3.2 ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินร่างรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม

2.1.3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบเหมาะสมของรูปแบบฯ จากผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 5 ท่าน (ดูรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ก หน้า ) พิจารณาตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Content Validity) และการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนี IOC (index of item objective Congruence หรือ index of concordance) หรือ เรียกว่าค่า IOC มีเงื่อนไขให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ซึ่งลักษณะการให้คะแนน คือ

+1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาวัตถุประสงค์

จากนั้นผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้มาพิจารณาแต่ละข้อแล้วนำคะแนนไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ให้มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หากข้อคำถามมีค่าความน้อยกว่า 0.60 ควรตัดทิ้งหรือปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ



## 2.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1.4.1 ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอเข้าพบเพื่อให้ประเมินร่างรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 5 ท่าน

## 2.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1.5.1 ผู้วิจัยนำแบบประเมินร่างรูปแบบสำหรับผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการตีความแบบสรุปความ

### **ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

การทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจมีรายละเอียดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

#### 1. ผู้วิจัยเตรียมการทดลองใช้รูปแบบการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครูจำนวน 106 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยคัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อมและสนใจเข้าร่วมโครงการ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1.1 ครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยคัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อมและสนใจเข้าร่วมโครงการ ได้โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 88 คน

1.1.2 ครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นโรงเรียนกลาง 1 โรงเรียน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยคัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อมและสนใจเข้าร่วมโครงการ ได้โรงเรียนวัดศิริวิหาร(สมเด็จพระวันรัต อุปลัมภ์) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 18 คน



## 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1.2.1 คู่มือการใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

1.2.2 แผนกำกับกิจกรรมการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ

1.2.3 ใบงานที่ 1 ใบจัดตั้งกลุ่ม

1.2.5 ใบงานที่ 2 แบบบันทึกเรื่องเล่า

1.2.5 ใบงานที่ 3 ข้อเสนอโครงการ

1.2.6 แบบประเมินตนเองด้านการพัฒนาคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.6 แบบประเมินตนเองด้านพฤติกรรมที่คุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่

1.2.6.1 แบบวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning)

1.2.6.2 แบบวัดพฤติกรรมการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Communication for sharing)

1.2.6.3 แบบวัดพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Utilization)

1.2.7 แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ

1.2.7.1 แบบประเมินคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ โดยเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

5	หมายถึง	เป็นจริงมากที่สุด	81-100%
4	หมายถึง	เป็นจริงมาก	61-80%
3	หมายถึง	เป็นจริงปานกลาง	41-60%
2	หมายถึง	เป็นจริงน้อย	21-40%
1	หมายถึง	เป็นจริงน้อยที่สุด	0-20%

และได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538)

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความเป็นจริงมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความเป็นจริงมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความเป็นจริงปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความเป็นจริงน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความเป็นจริงน้อยที่สุด

1.2.7.2 แบบประเมินพฤติกรรมพลวัตการเรียนรู้ ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) พฤติกรรมการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Communication for sharing) และพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Utilization)

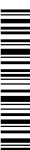
#### 1) แบบวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning)

แบบวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เพื่อวัดพฤติกรรมของครูระหว่างการดำเนินกิจกรรม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 3 ระดับ มีเกณฑ์การประเมินและกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

2.50-3.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับมาก
1.50-2.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับปานกลาง
1.00-1.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมการเรียนรู้ในระดับน้อย

ผู้วิจัยนำแบบประเมินคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนี IOC (index of item objective Congruence หรือ index of concordance) หรือ เรียกว่าค่า IOC มีเงื่อนไขให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ซึ่งลักษณะการให้คะแนน คือ

+1	หมายถึง	ข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาวัดได้ตามวัตถุประสงค์
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาวัดได้ตามวัตถุประสงค์
-1	หมายถึง	ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาวัดได้ตามวัตถุประสงค์



## 2) แบบวัดพฤติกรรมการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Communication for sharing)

แบบวัดพฤติกรรมการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้เพื่อวัดพฤติกรรมของครูระหว่างการดำเนินกิจกรรม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 3 ระดับ มีเกณฑ์การประเมินและกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

2.50-3.00 หมายถึง มีพฤติกรรมการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับมาก

1.50-2.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับปานกลาง

1.00-1.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับน้อย

## 3) แบบวัดพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Utilization)

แบบวัดพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ ใช้เพื่อวัดพฤติกรรมของครูระหว่างการดำเนินกิจกรรม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 3 ระดับ มีเกณฑ์การประเมินและกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

2.50-3.00 หมายถึง มีพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ในระดับมาก

1.50-2.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ในระดับปานกลาง

1.00-1.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ในระดับน้อย

### 1.3 วิธีการสร้างเครื่องมือ

1.3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินพฤติกรรมพลวัตการเรียนรู้ ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) พฤติกรรมการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Communication for sharing) และพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Utilization)

#### 1.3.1.1 แบบวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning)

แบบวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เพื่อวัดพฤติกรรมของครูระหว่างการดำเนินกิจกรรม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 3 ระดับ มีเกณฑ์การประเมินและกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

2.50-3.00 หมายถึง มีพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับมาก

1.50-2.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับปานกลาง



3194320486

### 1.00-1.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการเรียนรู้ในระดับน้อย

ผู้วิจัยนำแบบประเมินคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้และแบบวัดพฤติกรรมพฤติกรรมการเรียนรู้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนี IOC (index of item objective Congruence หรือ index of concordance) หรือ เรียกว่าค่า IOC มีเงื่อนไขให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ซึ่งลักษณะการให้คะแนน คือ

+1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาวัดได้ตามวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาวัดได้ตามวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาวัดได้ตามวัตถุประสงค์

จากนั้นผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้มาพิจารณาแต่ละข้อแล้วนำคะแนนไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ให้มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หากข้อคำถามมีค่าความสอดคล้องน้อยกว่า 0.60 ควรตัดทิ้งหรือปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

### 1.3.1.2 แบบวัดพฤติกรรมการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(Communication for sharing)

แบบวัดพฤติกรรมการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้เพื่อวัดพฤติกรรมของครูระหว่างการดำเนินกิจกรรม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 3 ระดับ มีเกณฑ์การประเมินและกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

2.50-3.00 หมายถึง มีพฤติกรรมการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับมาก

1.50-2.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับปานกลาง

1.00-1.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับน้อย

ผู้วิจัยนำแบบพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยข้อคำถามกับความสอดคล้องระหว่างแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ให้มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หากข้อคำถามมีค่าความสอดคล้องน้อยกว่า 0.60 ควรตัดทิ้งหรือปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

### 1.3.1.3 แบบวัดพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Utilization)

แบบวัดพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ ใช้เพื่อวัดพฤติกรรมของครูระหว่างการดำเนินกิจกรรม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 3 ระดับ มีเกณฑ์การประเมินและกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

2.50-3.00 หมายถึง มีพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ในระดั้มาก

1.50-2.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ในระดั้มานกลาง

1.00-1.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ในระดั้น้อย

ผู้วิจัยนำแบบพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหารายข้อกับความสอดคล้องระหว่างแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ให้มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หากข้อคำถามมีค่าความสอดคล้องน้อยกว่า 0.60 ควรตัดทิ้งหรือปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

## 2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบ One Group Posttest Design (Campbell and Stanley, 1973) โดยมีการดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจกับโรงเรียนที่สนใจทดลองใช้รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงาน เตรียมความพร้อมด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ รวมถึงนัดหมายเวลาในการดำเนินกิจกรรม

2.3 กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองเกี่ยวกับคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยจะให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินตนเองหลังการทดลอง



3184320486

CD :Thesais 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

## แผนกิจกรรม

สัปดาห์ ที่	ชั่วโมง	ขั้นตอน	กิจกรรม	หลักการ ทฤษฎี	เครื่องมือ
1	1	ขั้น ปฐมนิเทศ	1.ปฐมนิเทศ ให้ความรู้ เกี่ยวกับการทำกิจกรรม		
	2	1. ขั้น เตรียมการ	2. รวบรวมสมาชิกที่มี ความต้องการ ความสนใจ ในเรื่องเดียวกันด้วยความ สมัครใจ 3. เลือกผู้มีบทบาทใน กลุ่ม 4. ระดมความคิดเห็นเพื่อ ตั้งชื่อกลุ่มที่น่าสนใจ และ เกี่ยวข้องกับประเด็น 5. จัดตั้งกลุ่มบนสื่อสังคม ออนไลน์ 6. ร่วมกันวิเคราะห์ ตัดสินใจ และกำหนด เป้าหมาย	1. ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทาง วิชาชีพ 2. การรวมพลัง 3. การเสริมสร้าง อำนาจ 4. สื่อสังคม ออนไลน์	ใบงานที่ 1 แบบระบุ รายชื่อ สมาชิก บทบาท หน้าที่และ ชื่อกลุ่มที่ ร่วมกันคิด
2	1	2. ขั้น ดำเนินการ	1. วางแผนการจัด กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้และกำหนด ระยะเวลาในการทำงานที่ ชัดเจน	1. การรวมพลัง 2. การเสริมสร้าง อำนาจ	



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ลำดับที่	ชั่วโมง	ขั้นตอน	กิจกรรม	หลักการ ทฤษฎี	เครื่องมือ
3 - 5	1		2. เข้ากลุ่มตามวันและเวลาที่ได้กำหนดร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1. การรวมพลัง 2. การเสริมสร้างอำนาจ	ใบงาน 2 แบบบันทึก เรื่องเล่า
			3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างเปิดเผย จริงใจและ เสมอภาค ตามประเด็นที่ ได้ร่วมกันกำหนด	1. การรวมพลัง 2. การเสริมสร้างอำนาจ	
			3. ร่วมแรง ร่วมใจพัฒนา ผลงานอย่างตั้งใจ	การรวมพลัง	ใบงานที่ 3 แบบเสนอ โครงการ
	2		4. จัดทำร่างโครงการ ฉบับสมบูรณ์ร่วมกัน	การรวมพลัง	ร่างโครง ฉบับ สมบูรณ์
6	1	3. ขั้นสรุป	1. ประเมินผลกิจกรรม		
			2. ตั้งใจรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ	การรวมพลัง	
	2		3. ปรับปรุงผลงาน ร่วมกัน		
			4. จัดทำโครงการฉบับ สมบูรณ์		โครงการ ฉบับ สมบูรณ์



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ลำดับที่	ชั่วโมง	ขั้นตอน	กิจกรรม	หลักการ ทฤษฎี	เครื่องมือ
			5. ประเมินผลงาน		เกณฑ์ประเมิน

2.4 ผู้วิจัยสร้างเกณฑ์การประเมินผลงานตามใบงานแบบรูบริก (Rubrics) แล้วนำเกณฑ์ที่กำหนดไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหา และเกณฑ์การประเมินมีดังต่อไปนี้  
ตาราง แสดงเกณฑ์การประเมินผลงานของกลุ่มตัวอย่าง

#### 2.4.1 ใบงานจัดตั้งกลุ่ม มีเกณฑ์ประเมินดังนี้

5 คะแนน = มีสมาชิกกลุ่ม มีการพูดคุยกันเพื่อตั้งชื่อกลุ่ม กำหนดบทบาทสมาชิกชัดเจน จัดตั้งกลุ่มในสื่อสังคมออนไลน์ และมีการพูดคุยกันในสื่อสังคมออนไลน์เพื่อกำหนดกติกาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4 คะแนน = มีสมาชิกกลุ่ม มีการพูดคุยกันเพื่อตั้งชื่อกลุ่มกำหนดบทบาทสมาชิกชัดเจน และจัดตั้งกลุ่มในสื่อสังคมออนไลน์

3 คะแนน = มีสมาชิกกลุ่ม มีการพูดคุยกันเพื่อตั้งชื่อกลุ่มและกำหนดบทบาทสมาชิกชัดเจน

2 คะแนน = มีสมาชิกกลุ่ม และมีการพูดคุยกันเพื่อตั้งชื่อกลุ่ม

1 คะแนน = มีสมาชิกกลุ่ม

#### 2.4.2 แบบบันทึกเรื่องเล่าประสบการณ์ มีเกณฑ์ประเมินดังนี้

5 คะแนน = สมาชิกกลุ่มเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทุกคนเล่าประสบการณ์ในการทำโครงการ ร่วมกันสรุปปัญหาและปัจจัยความสำเร็จ มีการแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางการดำเนินงาน และร่วมกันสรุปแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำโครงการ

4 คะแนน = สมาชิกกลุ่มเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทุกคนเล่าประสบการณ์ในการทำโครงการ ร่วมกันสรุปปัญหาและปัจจัยความสำเร็จ และมีการแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางการดำเนินงาน



3 คะแนน = สมาชิกกลุ่มเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทุกคนเล่าประสบการณ์ในการทำโครงการ และร่วมกันสรุปปัญหาและปัจจัยความสำเร็จ

2 คะแนน = สมาชิกกลุ่มเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทุกคนเล่าประสบการณ์ในการทำโครงการ

1 คะแนน = สมาชิกกลุ่มเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่ไม่มีการเตรียมข้อมูลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

#### 2.4.3 ข้อเสนอโครงการ มีเกณฑ์ประเมินดังนี้

5 คะแนน = โครงการมีการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้อง ครอบคลุมของวัตถุประสงค์ กิจกรรมมีความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน แสดงเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสมต่อการดำเนินงาน และแสดงวิธีการวัดและประเมินผลมีความถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4 คะแนน = โครงการมีการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้อง ครอบคลุมของวัตถุประสงค์ กิจกรรมมีความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน และแสดงเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสมต่อการดำเนินงาน

3 คะแนน = โครงการมีการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้อง ครอบคลุมของวัตถุประสงค์ และกิจกรรมมีความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน

2 คะแนน = โครงการมีการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องและครอบคลุมของวัตถุประสงค์

1 คะแนน = มีโครงการ แต่กิจกรรมไม่แสดงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

#### 2.4.4 โครงร่างโครงการ มีเกณฑ์การประเมินดังนี้

5 คะแนน = แสดงองค์ประกอบของโครงการครบถ้วน กำหนดเป้าหมายการดำเนินโครงการ ได้ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ได้สอดคล้องกับเป้าหมาย กำหนดแนวทางการดำเนินงานได้เหมาะสมกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลได้เหมาะสม

4 คะแนน = แสดงองค์ประกอบของโครงการครบถ้วน กำหนดเป้าหมายการดำเนินโครงการ ได้ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ได้สอดคล้องกับเป้าหมาย และกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้เหมาะสมกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์

3 คะแนน = แสดงองค์ประกอบของโครงการครบถ้วน กำหนดเป้าหมายการดำเนินโครงการ ได้ชัดเจน และกำหนดวัตถุประสงค์ได้สอดคล้องกับเป้าหมาย



2 คะแนน = แสดงองค์ประกอบของโครงการครบถ้วน และกำหนดเป้าหมายการดำเนินโครงการได้ชัดเจน

1 คะแนน = แสดงองค์ประกอบของโครงการครบทุกหัวข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการประเมินตนเองโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ และใช้การตีความสรุปข้อมูล

#### ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จำนวน 2 ท่าน ด้านการออกแบบระบบ 1 ท่าน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 2 ท่าน มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (ดูรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ก หน้า )

1.1.1 เป็นอาจารย์/นักวิชาการ/ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 5 ปี และ/หรือ

1.1.2 เป็นอาจารย์/นักวิชาการ/ผู้มีประสบการณ์การสอนหรือเป็นวิทยากรการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 5 ปี และ/หรือ

1.1.3 เป็นผู้ที่เขียนตำราเรียนหรืองานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมนักเรียน มีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา



## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 รูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่ช่วยด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 หลักการของรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่ช่วยด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.2 รายละเอียดของรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่ช่วยด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.3 เงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่ช่วยด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.4 ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่ช่วยด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.5 องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่ช่วยด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 แบบรับรองรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่ช่วยด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิรับรององค์ประกอบการเรียนรู้ที่ช่วยด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจและขั้นตอนรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่ช่วยด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ โดยครอบคลุมประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.2.1 ภาพรวมของรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่ช่วยด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



3184320486

2.2.2 องค์ประกอบในรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.3 ขั้นตอนในรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.4 การใช้งานรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.5 เครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 3. วิธีการสร้างเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบรับรองรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบรับรองรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนำแบบรับรองที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนากิจกรรมนักเรียน ด้านการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงตามเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความครบถ้วนสมบูรณ์และความครอบคลุมของคำถาม และนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องและชัดเจนขึ้นตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิต่อไปก่อนนำไปใช้ โดยเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

- |   |         |                                                                |
|---|---------|----------------------------------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่าองค์ประกอบและขั้นตอนนั้นมีความเหมาะสมมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่าองค์ประกอบและขั้นตอนนั้นมีความเหมาะสมมาก       |
| 3 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่าองค์ประกอบและขั้นตอนนั้นมีความเหมาะสมปานกลาง   |
| 2 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่าองค์ประกอบและขั้นตอนนั้นมีความเหมาะสมน้อย      |

1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าองค์ประกอบและขั้นตอนนั้นมีความเหมาะสมน้อยที่สุด และได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538)

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3.3 ผู้วิจัยนำแบบรับรองรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์เครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินเพื่อรับรองรูปแบบ

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอเข้าพบเพื่อให้ประเมินร่างรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์เครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 5 ท่าน

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการรับรองรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์เครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์เครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

หลังจากวิเคราะห์ผลการรับรองรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์เครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ และปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์เครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

5.2 ผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์เครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจในลักษณะความเรียงและภาพประกอบ



3194320486

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้เป็นการวิจัย และพัฒนา (Research & Development) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่าย ด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการรวมพลัง และระดับการเสริมสร้างอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 4 ผลการรับรองรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยมีรายละเอียดดังนี้



3134320486

## ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการรวมพลัง และระดับการเสริมสร้างอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นที่สอน วิชาที่สอน ตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์ จำนวนโครงการที่เคยมีส่วนร่วม ตำแหน่งงานปัจจุบัน และขนาดของโรงเรียนที่สอน

1. ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลของแนวคิด หลักการ องค์ประกอบและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้จากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรวมพลังและการเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศและอายุ

	ข้อมูลส่วนตัว (n=298)	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>			
ชาย		67	22.5
หญิง		231	77.5
<b>อายุ</b>			
ต่ำกว่า 30 ปี		87	29.2
30 – 35 ปี		65	21.8
36 – 40 ปี		41	13.8
41 – 45 ปี		32	10.7
46 – 50 ปี		25	8.4
51 – 55 ปี		20	6.7

ข้อมูลส่วนตัว (n=298)	จำนวน	ร้อยละ
55 ปีขึ้นไป	28	9.4

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน  
87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 รองลงมาอายุระหว่าง 30-35 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา ระดับชั้นที่  
สอน กลุ่มสาระที่สอนและตำแหน่งวิทยฐานะ

ข้อมูลส่วนตัว (n=298)	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	181	60.7
สูงกว่าปริญญาตรี	117	39.3
<b>ระดับชั้นที่สอน</b>		
ชั้นประถมศึกษา	80	26.8
ชั้นมัธยมศึกษา	218	73.2
<b>กลุ่มสาระการเรียนรู้</b>		
ภาษาไทย	45	15.1
คณิตศาสตร์	40	13.4
วิทยาศาสตร์	57	19.1
ภาษาต่างประเทศ	67	22.5
สังคมศึกษา ศาสนา	40	13.4
ศิลปะ	7	2.3
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	31	10.4
สุขศึกษาและพลศึกษา	11	3.7
<b>ตำแหน่งวิทยฐานะ</b>		
พนักงานราชการ	9	3.0



ข้อมูลส่วนตัว (n=298)	จำนวน	ร้อยละ
ครูอัตราจ้าง	34	11.4
ครูผู้ช่วย	48	16.1
ครูระดับปฏิบัติการ	53	17.8
ครูชำนาญการ	71	23.8
ครูชำนาญการพิเศษ	76	25.5
ครูเชี่ยวชาญขึ้นไป	7	2.3
พนักงานราชการ	9	3.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 รองลงมาสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 เป็นครูชำนาญการพิเศษจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 รองลงมาเป็นครูชำนาญการจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8

**ตารางที่ 4.3** จำนวนและร้อยละของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนโครงการพัฒนาผู้เรียนที่เคยทำ ตำแหน่งปัจจุบัน ขนาดโรงเรียนที่สอน

ข้อมูลส่วนตัว (n=298)	จำนวน	ร้อยละ
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	22	7.4
1 – 10 ปี	149	50.0
11 – 20 ปี	55	18.4
21 ปีขึ้นไป	72	24.2
<b>จำนวนโครงการพัฒนาผู้เรียนที่เคยทำ</b>		
ไม่มี	116	38.9
1 – 2 โครงการ	84	28.2



3184320486

CD :Thesirs 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ข้อมูลส่วนตัว (n=298)	จำนวน	ร้อยละ
3 – 4 โครงการ	40	13.4
5 โครงการขึ้นไป	58	19.5
<b>ตำแหน่งงานปัจจุบัน</b>		
ผู้อำนวยการ	2	0.7
รองผู้อำนวยการ	1	0.3
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	3	1.0
ครูหัวหน้าวิชาการ	7	2.3
ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	32	10.7
ครูผู้สอน	253	85.0
<b>ขนาดโรงเรียนที่สอน</b>		
เล็ก	19	6.4
กลาง	96	32.2
ใหญ่	63	21.1
ใหญ่พิเศษ	120	40.3

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-10 ปีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ไม่มีจำนวนโครงการฯ ที่เคยทำจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการดำเนินโครงการพัฒนานักเรียน



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของเหตุผลที่ทำให้ครูฯ เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เรียน

เหตุผลที่ทำให้ครูเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เรียน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการ	178	59.7
ผู้บริหารเชิญชวนให้เข้าร่วมรับผิดชอบโครงการ	80	26.8
ครูสมัครใจอาสาเข้าร่วมรับผิดชอบโครงการด้วยตนเอง	148	49.7
อื่นๆ	8	2.7

จากตารางที่ 4.4 พบว่า เหตุผลที่ครูเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุดเพราะผู้บริหารมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาคือ ครูสมัครใจอาสาเข้าร่วมรับผิดชอบด้วยตนเองจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 ผู้บริหารเชิญชวนให้เข้าร่วมรับผิดชอบโครงการจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และอื่นๆ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของลักษณะการรวมกลุ่มของครูที่เข้าร่วมโครงการ

การรวมกลุ่มของครูที่เข้าร่วมโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
รวมกลุ่มกับครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน	187	62.8
รวมกลุ่มกับครูที่สอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่สอนในระดับเดียวกัน	157	52.7
รวมกลุ่มกับครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน แต่มีครูที่มาจากสถานศึกษาอื่นมารวมกลุ่มด้วย	66	22.1
รวมกลุ่มกับครูที่สอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ แต่สอนในระดับเดียวกัน และมาจากหลากหลายสถานศึกษา	57	19.1
รวมกลุ่มกับครู บุคลากรทางการศึกษา และปราชญ์ชาวบ้าน	56	18.8
อื่นๆ	3	1.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การรวมกลุ่มของครู พบว่า ครูรวมกลุ่มกับครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 มากที่สุด รองลงมา รวมกลุ่มกับครูที่สอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่สอนในระดับเดียวกันจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รวมกลุ่มกับครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน แต่มีครูที่มาจากสถานศึกษาอื่นมารวมกลุ่มด้วยจำนวน 66 คน

คิดเป็นร้อยละ 22.1 และรวมกลุ่มกับครู บุคลากรทางการศึกษา และปราชญ์ชาวบ้านจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 น้อยที่สุด

**ตารางที่ 4.6** จำนวนและร้อยละของบทบาทที่ครูได้รับเมื่อมีการรวมกลุ่มครูเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เรียน

บทบาทที่ได้รับเมื่อมีการรวมกลุ่มครูเข้าร่วมทำโครงการพัฒนาผู้เรียน	จำนวน	ร้อยละ
กระตุ้นให้สมาชิกครูทุกคนเข้าร่วมประชุมและมีส่วนร่วมในการประชุม	162	54.4
กระตุ้นให้สมาชิกครูทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำโครงการพัฒนาผู้เรียน	134	45.0
ให้สมาชิกครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	153	51.3
สรุปการประชุม บันทึกประเด็นสนทนา และแนวทางการดำเนินโครงการพัฒนาผู้เรียน	83	28.0
นำแนวทางที่ได้จากสมาชิกครูไปจัดโครงการพัฒนาผู้เรียน	110	36.9
อื่นๆ	1	0.3

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บทบาทที่ได้รับเมื่อมีการรวมกลุ่มครูเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เรียน เป็นผู้กระตุ้นให้สมาชิกครูทุกคนเข้าร่วมประชุมและมีส่วนร่วมในการประชุมจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 มากที่สุด รองลงมาคือ ให้สมาชิกครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 เป็นผู้กระตุ้นให้สมาชิกครูทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำโครงการพัฒนาผู้เรียนจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 และเป็นผู้สรุปการประชุม บันทึกประเด็นสนทนา และน้อยที่สุดคือแนวทางการดำเนินโครงการพัฒนาผู้เรียนจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของการคัดเลือกโครงการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน

การคัดเลือกโครงการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้เลือกโครงการ	77	25.8
โรงเรียนสำรวจความต้องการจำเป็นจากครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้อง	152	51.0
ครูในโรงเรียนเป็นผู้เสนอโครงการ	179	60.1
คำสั่งจากส่วนกลางให้จัดโครงการ	77	25.8
อื่นๆ	2	0.7

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การคัดเลือกโครงการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนโดยครูในโรงเรียนเป็นผู้เสนอโครงการจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1มากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนสำรวจความต้องการจำเป็นจากครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้เลือกโครงการจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และน้อยที่สุดคือ คำสั่งจากส่วนกลางจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของการคัดเลือกคณะกรรมการของโครงการ

การคัดเลือกคณะกรรมการของโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารเป็นผู้มอบหมายหน้าที่	164	55.0
คัดเลือกตามคุณวุฒิ	130	43.6
คัดเลือกตามวัยวุฒิ	59	19.8
คัดเลือกตามความสมัครใจ	137	46.0
อื่นๆ	9	3.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การคัดเลือกคณะกรรมการของโครงการโดยผู้บริหารเป็นผู้มอบหมายหน้าที่จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 มากที่สุด รองลงมาคือ คัดเลือกตามความสมัครใจจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 คัดเลือกตามคุณวุฒิจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และน้อยที่สุดคือ คัดเลือกตามวัยวุฒิจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8

### 2.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการรวมพลังในการดำเนินโครงการพัฒนานักเรียน

**ตารางที่ 4.9** จำนวนและร้อยละของกระบวนการทำงานของคณะกรรมการดำเนินโครงการ

ประเด็นพิจารณา	จำนวน	ร้อยละ
<b>กระบวนการทำงานของคณะกรรมการดำเนินโครงการ</b>		
ให้ครูร่วมกันตั้งเป้าหมายการทำโครงการ	135	45.3
ให้ครูหาแนวทางในการดำเนินโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	150	50.3
ให้ครูวางแผนดำเนินงานโครงการร่วมกัน	193	64.8
ให้ครูร่วมกันตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญต่างๆ	181	60.7
ให้ครูลงมือปฏิบัติหน้าที่ดำเนินงานโครงการร่วมกัน	129	43.3
ให้ครูสรุปผลการดำเนินงานโครงการร่วมกัน	106	35.6
อื่นๆ	3	1

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คณะกรรมการดำเนินโครงการมีกระบวนการทำงานโดยให้ครูวางแผนดำเนินงานโครงการร่วมกันจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 มากที่สุด รองลงมาคือให้ครูร่วมกันตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญต่างๆ จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 ให้ครูหาแนวทางในการดำเนินโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 และน้อยที่สุดคือ ให้ครูสรุปผลการดำเนินงานโครงการร่วมกันจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6

**ตารางที่ 4.10** จำนวนและร้อยละของลักษณะการทำงานของกลุ่มครูที่ร่วมกันทำโครงการ

ลักษณะการทำงานของกลุ่มครูที่ร่วมกันทำโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
ใช้ข้อมูลร่วมกันและช่วยกันตัดสินใจ	175	58.7
เข้ากลุ่มทำโครงการด้วยความสมัครใจ	109	36.6
มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	157	52.7
มีการอภิปรายหาวิธีการสำหรับการแก้ปัญหา	123	41.3
มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	183	61.4

ลักษณะการทำงานของกลุ่มครูที่ร่วมกันทำโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
มีอิสระจากฝ่ายบริหาร และให้สมาชิกมีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน	45	15.1
มีการรวมกลุ่มข้ามสายงาน	49	16.4
มีการรวมกลุ่มกับชุมชนที่เกี่ยวข้องกับโครงการ	49	16.4
มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดใหม่ๆ	140	47.0
ร่วมกันแก้ปัญหา และทำโครงการที่ซับซ้อน	65	21.8
ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันการทำงาน	99	33.2
อื่นๆ	1	0.3

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ลักษณะการทำงานของกลุ่มครูที่ร่วมกันทำโครงการ 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาคือ ใช้ข้อมูลร่วมกันและช่วยกันตัดสินใจจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 และมีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 น้อยที่สุดคือ การรวมกลุ่มข้ามสายงานและการรวมกลุ่มกับชุมชนที่เกี่ยวข้องกับโครงการ จำนวน 49 คิดเป็นร้อยละ 16.4 เท่ากัน

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของการทำงานของครูกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ

การทำงานกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
ใช้วิธีประชาธิปไตย เลือกลงเสียงข้างมาก	165	55.4
พิจารณาจากเหตุผลมากกว่าการใช้คะแนนเสียงข้างมาก	105	35.2
ประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อนำมาวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุด	195	65.4
ร่วมกันหาทางเลือกใหม่ที่ทุกคนยอมรับ	112	37.6
ตั้งใจรับฟังความคิดเห็นของครูท่านอื่น แม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง	135	45.3
กัน		
นำประสบการณ์ที่แตกต่างของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ มาพัฒนางาน	107	36.0
ของท่าน		
นำความคิดเห็นที่แตกต่างกันของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ มาปรับปรุงงาน	78	26.2
ของท่าน		



3184320486

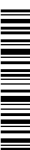
การทำงานกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
อื่นๆ	1	0.3

จากตารางที่ 4.11 พบว่า วิธีการทำงานกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3 อันดับแรกคือ ประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อนำมาวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุดจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาคือ ใช้วิธีประชาธิปไตย เลือกลงเสียงข้างมากจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 ตั้งใจรับฟังความคิดเห็นที่ของครูท่านอื่น แม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และน้อยที่สุดคือ นำความคิดเห็นที่แตกต่างกันของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ มาปรับปรุงงานของท่านจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2

**ตารางที่ 4.12** จำนวนและร้อยละของการแสดงความคิดเห็นให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจกันอย่างถูกต้อง

การแสดงความคิดเห็นให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจกันอย่างถูกต้อง	จำนวน	ร้อยละ
ตั้งใจฟังเพื่อนครูที่ร่วมโครงการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เข้าใจสิ่งที่เพื่อนครูที่ร่วมโครงการพูดได้อย่างถูกต้อง	143	48
รับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานจากเพื่อนครูที่ร่วมโครงการอย่างตั้งใจ เพื่อให้เข้าใจอย่างถูกต้อง	160	53.7
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการเพื่อพัฒนางาน	189	63.4
เป็นคนกลางในการประสานเพื่อนครูที่ร่วมโครงการที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อร่วมกันหาวิธีการทำงานที่ทุกฝ่ายพอใจ	58	19.5
ช่วยสื่อสารให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการเข้าใจเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน	66	22.1
อื่นๆ	1	0.3

จากตารางที่ 4.12 พบว่าครูฯ แสดงความคิดเห็นให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจกันอย่างถูกต้อง โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการเพื่อพัฒนางานจำนวน 189 คน คิดเป็น 63.4 มากที่สุด รองลงมาคือ รับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานจากเพื่อนครูที่ร่วมโครงการอย่างตั้งใจ เพื่อให้เข้าใจอย่างถูกต้องจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 ตั้งใจฟังเพื่อนครูที่ร่วมโครงการแสดง





ความคิดเห็น เพื่อให้เข้าใจสิ่งที่เพื่อนครูที่ร่วมโครงการพูดได้อย่างถูกต้องจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 48 และน้อยที่สุดคือ เป็นคนกลางในการประสานเพื่อนครูที่ร่วมโครงการที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อร่วมกันหาวิธีการทำงานที่ทุกฝ่ายพอใจจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5

**ตารางที่ 4.13** จำนวนและร้อยละของวิธีการปฏิบัติงานเมื่อเข้าร่วมโครงการ

วิธีการปฏิบัติงานเมื่อเข้าร่วมโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ	222	74.5
ขอคำแนะนำจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำโครงการมาก่อน	165	55.4
รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	212	71.1
นำเสนอแนวทางในการทำโครงการใหม่ๆ	93	31.2
ช่วยเหลือครูที่เพิ่งเข้าร่วมโครงการ	95	32.0
อื่นๆ	1	0.3

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูมีวิธีการปฏิบัติงานเมื่อเข้าร่วมโครงการโดยการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5มากที่สุด รองลงมาคือ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 ขอคำแนะนำจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำโครงการมาก่อนจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 และน้อยที่สุดคือ นำเสนอแนวทางในการทำโครงการใหม่ๆจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2

**ตารางที่ 4.14** จำนวนและร้อยละของวิธีการทำงานร่วมกันกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ

วิธีการทำงานร่วมกันกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
ระดมความคิดเห็นของเพื่อนครูร่วมกัน เพื่อช่วยกันปฏิบัติงานให้เสร็จ	217	72.8
ร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน	159	53.4
ร่วมกันวางแผนการทำงานล่วงหน้าเพื่อให้การทำงานเป็นขั้นตอน ไม่ซ้ำซ้อน	185	62.1

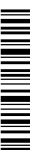
วิธีการทำงานร่วมกันกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
ร่วมกันประเมินผลการทำงานเพื่อให้ทราบข้อมูลนำไปปรับปรุงงานต่อไปได้	136	45.6
มีทัศนคติที่ดีกับงานที่รับผิดชอบ	92	31
อื่นๆ	1	0.3

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ครูฯ มีวิธีการทำงานร่วมกันกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ โดยการระดมความคิดเห็นของเพื่อนครูร่วมกัน เพื่อช่วยกันปฏิบัติงานให้เสร็จจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 มากที่สุด รองลงมาคือ ร่วมกันวางแผนการทำงานล่วงหน้าเพื่อให้การทำงานเป็นขั้นตอนไม่ซ้ำซ้อนจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 ร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 และน้อยที่สุดคือ มีทัศนคติที่ดีกับงานที่รับผิดชอบจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31

**ตารางที่ 4.15** จำนวนและร้อยละของการเรียนรู้วิธีการทำงานหรือการแก้ปัญหาการทำงาน ของโครงการ

การเรียนรู้วิธีการทำงานหรือการแก้ปัญหาการทำงาน ของโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
ซักถามจากเพื่อนครูที่ร่วมโครงการหรือประธานคณะกรรมการ	221	74.2
ขอคำแนะนำจากประธานคณะกรรมการ	168	56.4
ศึกษาเอกสารดำเนินงานโครงการ	187	62.8
สังเกตวิธีการทำงานของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการแล้วนำมาปรับใช้กับงานตนเอง	63	21.1
อื่นๆ	3	1

จากตารางที่ 4.15 พบว่าครูฯ เรียนรู้วิธีการทำงานหรือการแก้ปัญหาการทำงานของโครงการ โดยการซักถามจากเพื่อนครูที่ร่วมโครงการหรือประธานคณะกรรมการจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 มากที่สุด รองลงมาคือ ศึกษาเอกสารดำเนินงานโครงการจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 ขอคำแนะนำจากประธานคณะกรรมการจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 และ



น้อยที่สุดคือ สังกัดวิธีการทำงานของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการแล้วนำมาปรับใช้กับงานตนเองจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1

**ตารางที่ 4.16** จำนวนและร้อยละของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ

การทำงานร่วมกันเป็นทีมของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
ลงมือปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ	185	62.1
ร่วมมือ ร่วมใจ ช่วยเหลือกันทำงานกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ ท่านอื่นๆ	199	66.8
ดึงความสามารถของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการท่านอื่นๆ ออกมา	105	35.2
สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคน	175	58.7
ทำงานร่วมกันบ่อยๆ	83	27.9
ร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานและแก้ปัญหาในงานด้วยกัน	117	39.3
อื่นๆ	1	0.3

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ครูฯ ทำงานร่วมกันเป็นทีมของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการโดยการร่วมมือ ร่วมใจ ช่วยเหลือกันทำงานกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการท่านอื่นๆจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 มากที่สุด รองลงมาคือ ลงมือปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 และน้อยที่สุดคือ ทำงานร่วมกันบ่อยๆจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9

**ตารางที่ 4.17** จำนวนและร้อยละของการพัฒนาวิธีการทำโครงการพัฒนาผู้เรียนแบบใหม่ๆ

การพัฒนาวิธีการทำโครงการพัฒนาผู้เรียนแบบใหม่ๆ	จำนวน	ร้อยละ
รอรับคำสั่งจากประธานคณะกรรมการฯ	76	25.5
นำความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนมาเขียน แผนดำเนินงาน	211	70.8
ครูแต่ละคนวางแผนการดำเนินงานของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย แล้วนำแผนทั้งหมดมารวมกัน	165	55.4

การพัฒนาวิธีการทำโครงการพัฒนาผู้เรียนแบบใหม่ๆ	จำนวน	ร้อยละ
อื่นๆ	5	1.7

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ครูฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการทำโครงการพัฒนาผู้เรียนแบบใหม่ๆ โดยการนำความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนมาเขียนแผนดำเนินงานจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 มากที่สุด รองลงมาคือ ครูแต่ละคนวางแผนการดำเนินงานของตนเองตามที่ได้รับมอบหมายแล้วนำแผนทั้งหมดมารวมกันจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 และน้อยที่สุดคือ รอรับคำสั่งจากประธานคณะกรรมการฯจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5

2.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเสริมสร้างอำนาจในการดำเนินโครงการพัฒนานักเรียน

**ตารางที่ 4.18** จำนวนและร้อยละของบทบาทของประธานคณะกรรมการโครงการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

บทบาทของประธานคณะกรรมการโครงการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	จำนวน	ร้อยละ
เปิดโอกาสให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนเสนอความคิดเห็นได้ อย่างอิสระ	191	64.1
เปิดโอกาสให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนร่วมกันลงมติที่ประชุม	163	54.7
รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคน	188	63.1
ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคน	136	45.6
อื่นๆ	2	0.7

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บทบาทของประธานคณะกรรมการโครงการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยการเปิดโอกาสให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนเสนอความคิดเห็นได้  
อย่างอิสระจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 มากที่สุด รองลงมาคือ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน  
ครูที่ร่วมโครงการทุกคนจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 เปิดโอกาสให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ

ทุกคนร่วมกันลงมติที่ประชุมจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 และน้อยที่สุดคือ ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6

**ตารางที่ 4.19** จำนวนและร้อยละของการแสดงศักยภาพในการทำงานของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ

การแสดงศักยภาพในการทำงานของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
ค้นหาความสามารถและความเชี่ยวชาญแต่ละคน แล้วให้รับผิดชอบงานที่ได้ใช้ศักยภาพนั้น	149	50
ให้แต่ละคนทำงานอย่างเต็มที่เพื่อดูความสามารถ	153	51.3
ร่วมงานให้บ่อยครั้งเพื่อดูความสามารถ	110	36.9
ให้กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	109	36.6
ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของโครงการ	147	49.3
ให้ข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน	79	26.5
อื่นๆ	4	1.3

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การแสดงศักยภาพในการทำงานของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ โดยการให้แต่ละคนทำงานอย่างเต็มที่เพื่อดูความสามารถจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ค้นหาความสามารถและความเชี่ยวชาญแต่ละคน แล้วให้รับผิดชอบงานที่ได้ใช้ศักยภาพนั้นจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของโครงการจำนวน 147 คน และน้อยที่สุดคือ ให้ข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงานจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5

**ตารางที่ 4.20** จำนวนและร้อยละของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
ให้ความเสมอภาคกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคน	213	71.5
เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถ	151	50.7
เพื่อนร่วมงานยอมรับผลงานและแนวคิด	159	53.4

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารยอมรับความสามารถ	85	28.5
มอบหมายงานที่มีความสำคัญสูงขึ้น	59	19.8
อื่นๆ	1	0.3

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ โดยการให้ความเสมอภาคกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 มากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับผลงานและแนวคิดจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 และน้อยที่สุดคือ มอบหมายงานที่มีความสำคัญสูงขึ้นจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8

**ตารางที่ 4.21** จำนวนและร้อยละของการสร้างความไว้วางใจในการทำงาน

การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ สามารถพัฒนางานในความรับผิดชอบได้เอง	185	62.1
ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ เสนอความคิดเห็นเพื่อการพิจารณา	189	63.4
ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ ติดตามงานกันและกัน	135	45.3
ประธานคณะกรรมการเป็นผู้ติดตามงานอย่างใกล้ชิด	92	30.9
ประธานคณะกรรมการมีการประเมินผลงานเป็นระยะๆ	79	26.5
อื่นๆ	3	1

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ครูฯ สร้างความไว้วางใจในการทำงานโดยการให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ เสนอความคิดเห็นเพื่อการพิจารณาจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มากที่สุด รองลงมาคือ ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ สามารถพัฒนางานในความรับผิดชอบได้เองจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ ติดตามงานกันและกันจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และน้อยที่สุดคือ ประธานคณะกรรมการมีการประเมินผลงานเป็นระยะๆ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5

**ตารางที่ 4.22** จำนวนและร้อยละของการมอบหมายงานในการดำเนินโครงการพัฒนาผู้เรียน

การมอบหมายงานในการดำเนินโครงการพัฒนาผู้เรียน	จำนวน	ร้อยละ
มอบหมายงานให้ทำตามความรู้ความสามารถ	207	69.5
มอบหมายงานให้ทำตามความสมัครใจ	125	42
มอบหมายงานให้ทำโดยพิจารณาจากปริมาณให้มีความใกล้เคียงกัน	85	28.5
มอบหมายงานให้ทำโดยมีการกระจายอำนาจตามบทบาทหน้าที่	139	46.6
มอบหมายงานที่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง	125	42
มอบหมายงานที่ช่วยทำให้ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น	40	13.4
อื่นๆ	1	0.3

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ครูฯ ได้รับมอบหมายงานในการดำเนินโครงการพัฒนาผู้เรียน โดยการมอบหมายงานให้ทำตามความรู้ความสามารถจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 มากที่สุด รองลงมาคือ มอบหมายงานให้ทำโดยมีการกระจายอำนาจตามบทบาทหน้าที่จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 มอบหมายงานให้ทำตามความสมัครใจจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 42 มอบหมายงานที่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 42 และน้อยที่สุดคือ มอบหมายงานที่ช่วยทำให้ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้นจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4

**ตารางที่ 4.23** จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับงานโครงการพัฒนาผู้เรียนที่ได้รับมอบหมาย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานโครงการพัฒนาผู้เรียนที่ได้รับมอบหมาย	จำนวน	ร้อยละ
เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง	197	66.1
เป็นงานที่เหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงานของตนเอง	114	38.3
เป็นงานที่ตรงกับความต้องการของตนเอง	117	39.3
เป็นงานที่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง	166	55.7
เป็นงานที่ช่วยทำให้ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น	71	23.8
อื่นๆ	2	0.7

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ครูฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานโครงการพัฒนาผู้เรียนที่ได้รับมอบหมายว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 มากที่สุด รองลงมาคือ เป็นงานที่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 เป็นงานที่ตรงกับความต้องการของตนเองจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 และน้อยที่สุดคือ เป็นงานที่ช่วยทำให้ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้นจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8

**ตารางที่ 4.24** จำนวนและร้อยละของลักษณะโครงการพัฒนาผู้เรียนที่ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ลักษณะโครงการพัฒนาผู้เรียนที่ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	จำนวน	ร้อยละ
โครงการที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย มีการบูรณาการความรู้จากครูหลากหลายกลุ่มสาระ	194	65.1
โครงการที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน	115	38.6
โครงการที่ต้องประยุกต์ความรู้จากประสบการณ์หลากหลายกลุ่มสาระฯ	143	48
โครงการที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลของครู	81	27.1
โครงการที่ทำแล้วทำให้รู้ว่าตนเองมีคุณค่า	82	27.5
โครงการที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ	54	18.1
โครงการที่ทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน	50	16.8
โครงการที่ทำให้มีโอกาสได้รับชื่อเสียงในวงการวิชาชีพ	41	13.8
โครงการที่สามารถวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง	86	28.9
โครงการที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	65	21.8
อื่นๆ	5	1.7

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ครูฯ มีความคิดเห็นว่าลักษณะโครงการพัฒนาผู้เรียนที่ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถต้องมีลักษณะโครงการที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย มีการบูรณาการความรู้จากครูหลากหลายกลุ่มสาระจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1มากที่สุด รองลงมาคือโครงการที่ต้องประยุกต์ความรู้จากประสบการณ์หลากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 143 คน



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



คิดเป็นร้อยละ 48 และน้อยที่สุดคือ โครงการที่ทำให้มีโอกาสได้รับชื่อเสียงในวงการวิชาชีพจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8

## 2.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

**ตารางที่ 4.25** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประสบการณ์การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
เคยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	286	95.97
ไม่เคยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	12	4.03

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ด้านประสบการณ์การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ครูฯ ส่วนใหญ่เคยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 95.97 ไม่เคยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.03

**ตารางที่ 4.26** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามลำดับการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์

ลำดับการเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
1. Facebook	207	69.46
2. LINE	177	59.40
3. Instagram	65	21.81
4. Web board เช่น pantip.com	38	12.75
5. Twitter	33	11.07
6. Snapchat	7	2.35

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พบว่า ครูฯ นิยมใช้เฟซบุ๊กมากที่สุดจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 69.46 รองลงมาคือ LINE จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 Instagram จำนวน 65 คน คิดเป็น

ร้อยละ 21.81 Web board เช่น pantip.com จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.75 Twitter จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.07 และน้อยที่สุดคือ Snapchat จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.35

**ตารางที่ 4.27** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามความถี่การเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อสัปดาห์

ความถี่การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
ทุกวันต่อสัปดาห์ มากที่สุด	177	59.40
รองลงมาคือ เฉลี่ยมากกว่า 16 ครั้งต่อสัปดาห์	43	14.43
1-3 ครั้ง ต่อสัปดาห์	19	6.38
4-6 ครั้ง ต่อสัปดาห์	18	6.04
10-12 ครั้ง ต่อสัปดาห์	11	3.69
13-15 ครั้ง ต่อสัปดาห์	10	3.36
น้อยที่สุดคือ เฉลี่ย 7-9 ครั้งต่อสัปดาห์	8	2.68
ไม่ได้ใช้	11	3.69

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความถี่ในการเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ครูส่วนใหญ่จะเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ทุกวันจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 รองลงมาคือ เฉลี่ยมากกว่า 16 ครั้งต่อสัปดาห์จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.43 และน้อยที่สุดคือ เฉลี่ย 7-9 ครั้งต่อสัปดาห์จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.68

**ตารางที่ 4.28** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเวลาที่เข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์

ช่วงเวลาการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุดคือ ช่วงเวลา 18.01-24.00 น.	201	67.45
รองลงมาคือ ช่วงเวลา 12.01-18.00 น.	53	17.79
06.01-12.00 น.	29	9.73
น้อยที่สุดคือ ช่วงเวลา 24.01-06.00 น.	7	2.35



ช่วงเวลาการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้ใช้	8	2.68

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ช่วงเวลาที่เข้าครุใช้มากที่สุดคือช่วงเวลา 18.01-24.00 น. จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 67.45 รองลงมาคือ ช่วงเวลา 12.01-18.00 น. จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.79 และน้อยที่สุดคือ ช่วงเวลา 24.01-06.00 น. จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.35

**ตารางที่ 4.29** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครุในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามระยะเวลาที่เข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ใน 1 วัน

ช่วงเวลาการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุดใช้เวลาไม่เกิน 1 ชั่วโมง	173	58.05
รองลงมาคือ 2-3 ชั่วโมง	89	29.87
4-5 ชั่วโมง	21	7.05
น้อยที่สุดคือ 6 ชั่วโมงขึ้นไป	5	1.68
ไม่ได้ใช้	12	4.03

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ระยะเวลาแต่ละครั้งครุจะใช้เวลาประมาณไม่เกิน 1 ชั่วโมง จำนวน 473 คน คิดเป็นร้อยละ 58.05 รองลงมาคือ 2-3 ชั่วโมง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.87 และน้อยที่สุดคือ 6 ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.68

**ตารางที่ 4.30** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครุในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์

อุปกรณ์ที่ใช้เพื่อเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุดคือ โทรศัพท์เคลื่อนที่ (Smartphone)	270	90.60
รองลงมาคือ คอมพิวเตอร์	191	64.09
น้อยที่สุดคือ iPad / tablet	45	15.10

จากตารางที่ 4.30 พบว่า อุปกรณ์ที่ครูฯ ส่วนใหญ่ใช้เพื่อเข้าถึงเครือข่ายสังคมออนไลน์คือ โทรศัพท์เคลื่อนที่ จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 90.60 รองลงมาคือ คอมพิวเตอร์ จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 64.09 และน้อยที่สุดคือ iPad / tablet จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10

**ตารางที่ 4.31** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามสถานที่ใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์

สถานที่ใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
บ้าน	260	87.25
สถานศึกษา	195	65.44
ร้านให้บริการอินเทอร์เน็ต	9	3.02
ไม่ได้ใช้	5	1.68

จากตารางที่ 4.31 พบว่า สถานที่ที่ครูฯ ส่วนใหญ่ใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์คือที่บ้าน จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 87.25 รองลงมาคือ สถานศึกษา จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 65.44 และร้านให้บริการอินเทอร์เน็ตจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.02

**ตารางที่ 4.32** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามประสบการณ์การใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์

ประสบการณ์การใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 10 ปี มากที่สุด	108	36.24
รองลงมาคือ 8-9 ปี	58	19.46
4-5 ปี	49	16.44
6-7 ปี	43	14.43
2-3 ปี	22	7.38
น้อยที่สุดคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	6	2.01
ไม่ได้ใช้	12	4.03

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ครูฯ มีประสบการณ์การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.24 รองลงมาคือ 8-9 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.46 และน้อยที่สุดคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.01

**ตารางที่ 4.33** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามจำนวนเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์

จำนวนเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
มีเพื่อนมากกว่า 251 คน มากที่สุด	149	50.00
รองลงมาคือ 11-50 คน	38	12.75
51-100 คน	34	11.41
101-150 คน	23	7.72
151-200 คน	22	7.38
201-250 คน	16	5.37
น้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 10 คน	5	1.68
ไม่ได้ใช้	10	3.36

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ครูมีเพื่อนมากกว่า 251 คน มากที่สุด จำนวน 149 คน ร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ครูมีเพื่อน 11-50 คน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.75 และ น้อยที่สุดคือ ครูมีเพื่อนน้อยกว่า 10 คน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.68

**ตารางที่ 4.34** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามภาษาที่ใช้ในการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์

ภาษาที่ใช้ในการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
ใช้ภาษาไทยในการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์	166	55.70
ใช้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษในการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์	112	37.58
ใช้ภาษาอังกฤษในการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์	7	2.35

ภาษาที่ใช้ในการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
อื่นๆ	13	4.36

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ครูใช้ภาษาไทยในการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70มากที่สุด รองลงมาคือ ใช้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษในการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.58 และน้อยที่สุดคือ ใช้ภาษาอังกฤษในการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.35

**ตารางที่ 4.35** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามจุดประสงค์ในการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์

จุดประสงค์ในการใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
เพื่อติดต่อสื่อสารในกระบวนการปฏิบัติงาน	255	85.57
เพื่อสืบค้นข้อมูล	248	83.22
เพื่อติดต่อกับบุคคลที่รู้จัก	231	77.52
เพื่อติดตามข้อมูลข่าวสารต่างๆ	229	76.84
เพื่อรับ-ส่ง จดหมายอิเล็กทรอนิกส์	164	55.03
เพื่ออัปเดตสถานะ / ข้อมูลส่วนบุคคล	118	39.60
เพื่อเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ เช่น อ่านและแสดงความ ความเห็นในเว็บบอร์ด	80	26.85
เพื่อเชิญชวนให้บุคคลอื่นเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองหรือหน่วยงานจัดขึ้น	79	26.51
อื่นๆ	4	1.34

จากตารางที่ 4.35 พบว่า จุดประสงค์ในการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์คือ เพื่อติดต่อบุคคลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 85.57 มากที่สุด รองลงมาคือ ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อสืบค้นข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 83.22 ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อติดต่อกับบุคคลที่รู้จักจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 77.52 และน้อยที่สุดคือ เพื่อเชิญชวนให้บุคคลอื่นเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองหรือหน่วยงานจัดขึ้นจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.51

**ตารางที่ 4.36** พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานจำแนกตามแหล่งความรู้ที่ใช้เพื่อพัฒนาตนเอง

แหล่งความรู้ที่ใช้เพื่อพัฒนาตนเอง	จำนวน	ร้อยละ
ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	271	90.94
การเข้ารับการอบรม	182	61.07
หนังสือที่ห้องสมุดหรือหนังสือจากแหล่งอื่นๆ	122	40.94
สิ่งแวดล้อมรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง	122	40.94
อื่นๆ	5	1.68

จากตารางที่ 4.36 พบว่า แหล่งความรู้ที่ครูใช้เพื่อพัฒนาตนเองส่วนใหญ่ใช้ค้นคว้าข้อมูลคือจากระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จำนวน 271 คิดเป็นร้อยละ 90.94 รองลงมาคือการเข้ารับการอบรมจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 61.07 นอกจากนี้ครูยังศึกษาหาข้อมูลจากห้องสมุดหรือหนังสือจากแหล่งอื่นๆ และสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.94

**ตารางที่ 4.37** ความคิดเห็นเกี่ยวเครื่องมือที่ควรมีในเครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูในสังกัด  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เครื่องมือที่ควรมีในเครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
ช่องทางเพื่อการประชาสัมพันธ์ / แจ้งข่าวสาร	229	76.85
โปรไฟล์รูปภาพ / วิดีโอ	156	52.35
ช่องทางเผยแพร่ระเบียบ / แนวปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะงานของหน่วยงาน	139	46.64
Blog แสดงความคิดเห็น	123	41.28
อื่นๆ	3	1.00

จากตารางที่ 4.37 ความคิดเห็นเกี่ยวเครื่องมือที่ควรมีในเครือข่ายสังคมออนไลน์ครูมีความคิดเห็นว่าเป็นเครื่องมือที่ควรมีในเครือข่ายสังคมออนไลน์มากที่สุดคือ มีช่องทางเพื่อการประชาสัมพันธ์ / แจ้งข่าวสารจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 76.85 รองลงมาคือ ใสโปรไฟล์

รูปภาพ / วิดีโอได้จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 52.35 ช่องทางเผยแพร่ระเบียบ / แนวปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะงานของหน่วยงานจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.64 และ Blog แสดงความคิดเห็นจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 41.28

**ตารางที่ 4.38** ปัญหาและอุปสรรคในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปัญหาและอุปสรรคในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	จำนวน	ร้อยละ
ความล่าช้าของระบบอินเทอร์เน็ต	231	77.52
ครูขาดความชำนาญและทักษะในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	154	51.68
เครื่องมือ / อุปกรณ์ที่ใช้งานไม่ทันสมัย	137	45.97
ครูไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์มากเท่าที่ควร	106	35.57
บุคลากรดูแลระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงานมีไม่เพียงพอ	104	34.90
อื่นๆ	4	1.34

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ด้านปัญหาและอุปสรรคในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูฯ คือ ความล่าช้าของระบบอินเทอร์เน็ตจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 77.40 รองลงมาคือ ครูขาดความชำนาญและทักษะการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.68 และเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ไม่ทันสมัยจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 46.09 และน้อยที่สุดคือ บุคลากรดูแลระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงานมีไม่เพียงพอจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90

## 2.2.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้

ความคิดเห็นของครูฯ เกี่ยวกับคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้ (n = 298)



**ตารางที่ 4.39** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันของครู (n = 298)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
เชื่อว่าการทำโครงการด้วยการทำงานเป็นทีมทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	0.72	มาก
ครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำโครงการ	4.11	0.71	มาก
ครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนมีการตัดสินใจปัญหาโดยใช้วิจารณญาณและหลักเหตุผล	4.11	0.70	มาก
สามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ๆ ที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาการทำโครงการ	4.06	0.71	มาก
รู้ว่าตนเองควรเรียนรู้อะไรเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำโครงการ	4.06	0.69	มาก
พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้การทำโครงการประสบความสำเร็จ	4.05	0.74	มาก
สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองในการทำโครงการ	4.05	0.67	มาก
เห็นความสำคัญต่อการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องเมื่อได้เข้าร่วมทำโครงการ	4.05	0.65	มาก
ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมทำโครงการ	4.04	0.76	มาก
ชอบทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการมากกว่าทำงานคนเดียวเพียงลำพัง	4.04	0.74	มาก
สามารถนำความรู้ วิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการทำโครงการ	4.04	0.69	มาก
ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.03	0.72	มาก
เข้าร่วมกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการทำโครงการของตนเอง	4.02	0.70	มาก

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.03	0.72	มาก
เข้าร่วมกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการ ทำโครงการของตนเอง	4.02	0.70	มาก
เรียนรู้ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการในครั้งก่อนๆ	4.00	0.76	มาก
ทราบวิธีที่ทำให้สามารถเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning how to learn)	3.99	0.69	มาก
เข้าร่วมการสัมมนา การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำโครงการ	3.98	0.71	มาก
ใช้เวลาว่างจากการทำงานเพื่อศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ	3.97	0.73	มาก
ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถในการทำโครงการ	3.97	0.72	มาก
สามารถคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	3.93	0.75	มาก
สามารถแก้ปัญหาในการทำโครงการได้สำเร็จด้วยตนเอง	3.91	0.74	มาก
เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.87	0.74	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรายด้าน</b>	<b>4.02</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ภาพรวมของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันของครูฯ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.02, S.D. = .50) เมื่อพิจารณารายข้อ 3 อันดับแรก พบว่า การทำโครงการด้วยการทำงานเป็นทีมทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.12, S.D. = .72) รองลงมาคือ ครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนมีการตัดสินใจปัญหาโดยใช้วิจรณ์ญาณและหลักเหตุผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.11, S.D. = .71) และครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำโครงการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.11, S.D. = .71) น้อยที่สุดคือ ครูเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ( $\bar{X}$  = 3.87, S.D. = .74)

ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู (n = 298)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ครูที่ร่วมทำโครงการมีการทำงานเป็นกลุ่มที่มีการเรียนรู้ร่วมกันและช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วย	4.10	0.68	มาก
สามารถพัฒนากระบวนการคิดให้มีความละเอียดรอบคอบมากขึ้นเมื่อได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ	4.08	0.68	มาก
สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการอื่นๆได้เป็นอย่างดี	4.07	0.70	มาก
ครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี	4.06	0.72	มาก
ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำโครงการ	4.04	0.71	มาก
มีการวางแผนการทำโครงการเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน	4.04	0.71	มาก
สามารถนำความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆที่ได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมาใช้ประกอบการพิจารณาร่วมกับความคิดเห็น	4.03	0.67	มาก
ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน	4.02	0.70	มาก
เกิดการเรียนรู้จากเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการ	4.01	0.69	มาก
มั่นใจในผลงานจากการทำโครงการทุกครั้งเมื่อได้ร่วมกันคิดร่วมกันทำงานกับครูที่ร่วมทำโครงการ	4.00	0.68	มาก
ได้รับการส่งเสริมให้ร่วมทำโครงการกับเพื่อนครู	4.00	0.67	มาก
ทุกคนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นภายในกลุ่ม	4.00	0.67	มาก
สามารถสอบถามความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการกับท่านได้อย่างอิสระ	3.98	0.71	มาก
แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการทำโครงการกับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ	3.98	0.71	มาก

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ทุกคนมีการพูดคุย เปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.97	0.72	มาก
เพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนแลกเปลี่ยนความรู้จากการประชุมหรือการสัมมนาในโรงเรียน	3.97	0.70	มาก
สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายและกระบวนการทำโครงการ	3.96	0.68	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรายด้าน</b>	<b>4.02</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ภาพรวมของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูฯ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$  S.D =.51) เมื่อพิจารณารายข้อ 3 อันดับแรก พบว่า ครูที่ร่วมทำโครงการมีการทำงานเป็นกลุ่มที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน และช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D =.68) รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการคิดของครู มีความละเอียดรอบคอบมากขึ้นเมื่อได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D =.68) และครูฯ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D =.70) น้อยที่สุดคือ ครูฯ สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายและกระบวนการทำโครงการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D=.68)

**ตารางที่ 4.41** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการนำความรู้ไปใช้ของครู (n = 298)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
วางแผนการทำงานล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไรให้ งานของโครงการที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	4.15	0.70	มาก
นำประสบการณ์การทำโครงการของตนเองมาประยุกต์ให้เข้ากับ ลักษณะของนักเรียน	4.10	0.67	มาก
เห็นคุณค่าของประสบการณ์การทำโครงการแล้วนำมาพัฒนาการ ทำโครงการของท่านให้ดีขึ้น	4.07	0.72	มาก

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ใช้ประสบการณ์ในการทำโครงการครั้งก่อนๆ มาพัฒนาการทำโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.70	มาก
พัฒนาการทำโครงการของตนเองได้ดีขึ้นเนื่องจากเรียนรู้จากปัญหาการทำโครงการต่างๆ มาก่อน	4.04	0.68	มาก
สามารถปรับพฤติกรรมการทำงานโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายการทำงานโครงการ	4.02	0.69	มาก
ติดตามความเคลื่อนไหวการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมรอบตัวอยู่เสมอ	4.01	0.72	มาก
นำวิธีการทำโครงการที่มีประสิทธิภาพของครูท่านอื่นมาปรับใช้กับวิธีการโครงการ	3.99	0.70	มาก
เรียนรู้วิธีการทำโครงการใหม่ๆ จากการสังเกตการทำงานของผู้ที่ร่วมทำโครงการ	3.98	0.66	มาก
มีวิสัยทัศน์การทำโครงการอย่างชัดเจน	3.95	0.71	มาก
นำความสำเร็จและประสบการณ์ของผู้ที่ร่วมทำโครงการมาปรับปรุงการทำงานโครงการ	3.90	0.73	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรายด้าน</b>	<b>4.03</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ภาพรวมของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการนำความรู้ไปใช้ของครูฯ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D.=.51) เมื่อพิจารณารายข้อ 3 อันดับแรก พบว่าการวางแผนการทำงานล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไรให้งานของโครงการที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D.=.70) รองลงมา คือ การนำประสบการณ์การทำงานโครงการมาประยุกต์ให้เข้ากับลักษณะของนักเรียน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D.=.67) และการเห็นคุณค่าของประสบการณ์การทำงานโครงการแล้วนำมาพัฒนาการทำโครงการให้ดีขึ้น ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D.=.72) และน้อยที่สุดคือ ครูฯ นำความสำเร็จและความล้มเหลวของผู้ที่ร่วมทำโครงการมาปรับปรุงการทำงานโครงการของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D.=.73)

**ตารางที่ 4.42** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามเพศ (n=298)

เพศ		จำนวน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	ชาย	67	3.99	0.52	มาก
	หญิง	231	4.03	0.50	มาก
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ชาย	67	3.99	0.54	มาก
	หญิง	231	4.03	0.51	มาก
ด้านการนำความรู้ไปใช้	ชาย	67	3.99	0.52	มาก
	หญิง	231	4.03	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.42 พบว่า คุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามเพศพบว่า ครูฯ เพศชายมีคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.52) ครูฯ เพศหญิงมีคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.50) ครูฯ เพศชายมีคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.54) ครูฯ เพศหญิงมีคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.51) ครูฯ เพศชายมีคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านการนำความรู้ไปใช้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.52) และครูฯ เพศหญิงมีคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.50)

**ตารางที่ 4.43** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา (n=298)

ระดับการศึกษา		จำนวน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	ปริญญาตรี	181	3.95	0.51	มาก
	สูงกว่าปริญญาตรี	117	4.13	0.47	มาก
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ปริญญาตรี	181	3.96	0.53	มาก
	สูงกว่าปริญญาตรี	117	4.08	0.49	มาก



3194320486

CU Thesais 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ระดับการศึกษา		จำนวน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการนำความรู้ไปใช้	ปริญญาตรี	181	3.98	0.52	มาก
	สูงกว่าปริญญาตรี	117	4.10	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.43 คุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูฯ ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.55) ครูฯ ที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.47) ครูฯ ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.53) ครูฯ ที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.49) ครูฯ ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการนำความรู้ไปใช้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.52) และครูฯ ที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.47)

**ตารางที่ 4.44** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามระดับชั้นที่สอน (n=298)

ระดับชั้นที่สอน		จำนวน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	ชั้นประถมศึกษา	80	4.05	0.45	มาก
	ชั้นมัธยมศึกษา	218	4.00	0.52	มาก
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ชั้นประถมศึกษา	80	4.10	0.46	มาก
	ชั้นมัธยมศึกษา	218	3.99	0.54	มาก
ด้านการนำความรู้ไปใช้	ชั้นประถมศึกษา	80	4.08	0.48	มาก
	ชั้นมัธยมศึกษา	218	4.00	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.44 คุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า ครูฯ ที่สอนในระดับประถมศึกษาให้คุณลักษณะ  
พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.45) ครูฯ ที่สอนในระดับ  
มัธยมศึกษาให้คุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. =  
0.52) ครูฯ ที่สอนในระดับประถมศึกษาให้คุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.46) ครูฯ ที่สอนในระดับมัธยมศึกษาให้คุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้  
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.54) ครูฯ ที่สอนในระดับประถมศึกษาให้คุณ  
ลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านการนำความรู้ไปใช้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.48) และครูฯ  
ที่สอนในระดับมัธยมศึกษาให้คุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในระดับมาก ( $\bar{X} =$   
4.00, S.D. = 0.51)

**ตารางที่ 4.45** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัด  
คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามอายุ (n=298)

อายุ		จำนวน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	ต่ำกว่า 30 ปี	87	3.97	0.51	มาก
	30 – 35 ปี	65	4.13	0.44	มาก
	36 – 40 ปี	41	3.93	0.49	มาก
	41 – 45 ปี	32	3.99	0.51	มาก
	46 – 50 ปี	25	4.07	0.58	มาก
	51 – 55 ปี	20	4.06	0.54	มาก
	55 ปี ขึ้นไป	28	3.98	0.55	มาก
	<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>4.02</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ต่ำกว่า 30 ปี	87	4.01	0.50	มาก
	30 – 35 ปี	65	4.09	0.48	มาก
	36 – 40 ปี	41	3.95	0.53	มาก
	41 – 45 ปี	32	3.98	0.50	มาก



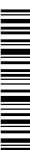
อายุ		จำนวน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
	46 – 50 ปี	25	3.98	0.56	มาก
	51 – 55 ปี	20	4.09	0.55	มาก
	55 ปี ขึ้นไป	28	4.00	0.56	มาก
	<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>4.02</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>
ด้านการนำความรู้ไปใช้	ต่ำกว่า 30 ปี	87	3.99	0.51	มาก
	30 – 35 ปี	65	4.14	0.44	มาก
	36 – 40 ปี	41	3.94	0.52	มาก
	41 – 45 ปี	32	3.99	0.49	มาก
	46 – 50 ปี	25	4.06	0.53	มาก
	51 – 55 ปี	20	4.09	0.57	มาก
	55 ปี ขึ้นไป	28	3.98	0.55	มาก
	<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>4.03</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.45 คุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ครูฯ ที่อายุระหว่าง 30-35 ปี มีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการนำความรู้ไปใช้ สูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.44,  $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.48,  $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.44) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.50,  $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.51,  $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.51)

**ตารางที่ 4.46** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=298)

กลุ่มสาระการเรียนรู้		จำนวน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	ภาษาไทย	45	4.11	0.53	มาก
	คณิตศาสตร์	40	3.97	0.43	มาก
	วิทยาศาสตร์	57	4.02	0.48	มาก
	ภาษาต่างประเทศ	67	4.08	0.53	มาก

กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวน	$\bar{x}$	S.D	ระดับ
สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	40	3.90	0.49	มาก
ศิลปะ	7	4.25	0.41	มาก
การงานอาชีพและ เทคโนโลยี	34	3.98	0.54	มาก
สุขศึกษาและพลศึกษา	11	3.85	0.54	มาก
<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>4.02</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้				
ภาษาไทย	45	4.08	0.55	มาก
คณิตศาสตร์	40	4.02	0.47	มาก
วิทยาศาสตร์	57	4.03	0.46	มาก
ภาษาต่างประเทศ	67	4.08	0.56	มาก
สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	40	3.90	0.49	มาก
ศิลปะ	7	4.21	0.42	มาก
การงานอาชีพและ เทคโนโลยี	31	3.99	0.52	มาก
สุขศึกษาและพลศึกษา	11	3.74	0.56	มาก
<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>4.02</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>
ด้านกรนำความรู้ไปใช้				
ภาษาไทย	45	4.08	0.57	มาก
คณิตศาสตร์	40	3.98	0.47	มาก
วิทยาศาสตร์	57	4.00	0.48	มาก
ภาษาต่างประเทศ	67	4.10	0.53	มาก
สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	40	3.92	0.51	มาก
ศิลปะ	7	4.12	0.26	มาก



กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	31	3.99	0.48	มาก
สุขศึกษาและพลศึกษา	11	3.98	0.52	มาก
<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>4.03</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.46 คุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ครูฯ ศิลปะมีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการนำความรู้ไปใช้สูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.41,  $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.42,  $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.26) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.50,  $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.56,  $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.51)

**ตารางที่ 4.47** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ (n=298)

ตำแหน่งวิทยฐานะ		จำนวน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	พนักงานราชการ	9	3.92	0.59	มาก
	ครูอัตราจ้าง	34	4.05	0.59	มาก
	ครูผู้ช่วย	48	3.98	0.47	มาก
	ครูระดับปฏิบัติการ	53	3.95	0.45	มาก
	ครูชำนาญการ	71	4.08	0.53	มาก
	ครูชำนาญการพิเศษ	76	4.02	0.49	มาก
	ครูเชี่ยวชาญขึ้นไป	7	4.12	0.50	มาก
<b>Total</b>		<b>298</b>	<b>4.02</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	พนักงานราชการ	9	3.94	0.53	มาก
	ครูอัตราจ้าง	34	4.07	0.56	มาก
	ครูผู้ช่วย	48	3.99	0.47	มาก
	ครูระดับปฏิบัติการ	53	3.94	0.51	มาก

ตำแหน่งวิทยฐานะ		จำนวน	$\bar{x}$	S.D	ระดับ
	ครูชำนาญการ	71	4.05	0.53	มาก
	ครูชำนาญการพิเศษ	76	4.03	0.50	มาก
	ครูเชี่ยวชาญขึ้นไป	7	4.13	0.47	มาก
	<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>4.02</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>
ด้านการนำความรู้ไปใช้	พนักงานราชการ	9	3.92	0.51	มาก
	ครูอัตราจ้าง	34	4.07	0.55	มาก
	ครูผู้ช่วย	48	4.01	0.47	มาก
	ครูระดับปฏิบัติการ	53	3.98	0.50	มาก
	ครูชำนาญการ	71	4.08	0.52	มาก
	ครูชำนาญการพิเศษ	76	4.00	0.50	มาก
	ครูเชี่ยวชาญขึ้นไป	7	4.15	0.50	มาก
	<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>4.03</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.47 คุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ พบว่า ครูเชี่ยวชาญขึ้นไปมีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการนำความรู้ไปใช้สูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D. = 0.50,  $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.47,  $\bar{x} = 4.15$ , S.D. = 0.50) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.02$ , S.D. = 0.50,  $\bar{x} = 4.02$ , S.D. = 0.51,  $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 0.51)

**ตารางที่ 4.48** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n=298)

ประสบการณ์การทำงาน		จำนวน	$\bar{x}$	S.D	ระดับ
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	ต่ำกว่า 1 ปี	22	3.96	0.56	มาก
	1 -10 ปี	149	4.00	0.50	มาก
	11 -20 ปี	55	4.01	0.49	มาก
	21 ปีขึ้นไป	72	4.08	0.52	มาก

ประสบการณ์การทำงาน		จำนวน	$\bar{x}$	S.D	ระดับ
	Total	298	4.02	0.50	มาก
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ต่ำกว่า 1 ปี	22	4.03	0.54	มาก
	1 -10 ปี	149	4.00	0.52	มาก
	11 -20 ปี	55	4.01	0.48	มาก
	21 ปีขึ้นไป	72	4.06	0.53	มาก
	<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>4.02</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>
ด้านการนำความรู้ไปใช้	ต่ำกว่า 1 ปี	22	3.98	0.51	มาก
	1 -10 ปี	149	4.03	0.51	มาก
	11 -20 ปี	55	3.98	0.47	มาก
	21 ปีขึ้นไป	72	4.07	0.52	มาก
	<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>4.03</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.48 คุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูฯ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการนำความรู้ไปใช้สูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.52,  $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.53,  $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.52) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.02$ , S.D. = 0.50,  $\bar{x} = 4.02$ , S.D. = 0.51,  $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 0.51)

**ตารางที่ 4.49** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามจำนวนโครงการที่เคยทำ (n=298)

จำนวนโครงการที่เคยทำ		จำนวน	$\bar{x}$	S.D	ระดับ
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	ไม่มี	116	4.00	0.50	มาก
	1-2 โครงการ	84	4.04	0.50	มาก
	3-4 โครงการ	40	4.10	0.47	มาก
	5 โครงการขึ้นไป	58	3.98	0.53	มาก

จำนวนโครงการที่เคยทำ		จำนวน	$\bar{x}$	S.D	ระดับ
Total		298	4.02	0.50	มาก
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ไม่มี	116	3.99	0.50	มาก
	1-2 โครงการ	84	4.06	0.50	มาก
	3-4 โครงการ	40	4.07	0.51	มาก
	5 โครงการขึ้นไป	58	3.98	0.56	มาก
Total		298	4.02	0.51	มาก
ด้านการนำความรู้ไปใช้	ไม่มี	116	4.02	0.50	มาก
	1-2 โครงการ	84	4.03	0.51	มาก
	3-4 โครงการ	40	4.12	0.47	มาก
	5 โครงการขึ้นไป	58	3.98	0.52	มาก
Total		298	4.03	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.49 คุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามจำนวนโครงการที่เคยทำ พบว่า ครูฯ ที่มีจำนวนโครงการที่เคยทำ 3-4  
โครงการมีคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ  
ด้านการนำความรู้ไปใช้สูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.47,  $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.51,  
 $\bar{x} = 4.12$ , S.D. = 0.47) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.02$ , S.D. = 0.50,  $\bar{x} = 4.02$ , S.D. =  
0.51,  $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 0.51)

**ตารางที่ 4.50** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัด  
คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน (n=298)

ตำแหน่งงาน		จำนวน	$\bar{x}$	S.D	ระดับ
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	ฝ่ายบริหาร	45	4.05	0.57	มาก
	ครูผู้สอน	253	4.01	0.49	มาก
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ฝ่ายบริหาร	45	4.07	0.61	มาก
	ครูผู้สอน	253	4.01	0.50	มาก

ตำแหน่งงาน		จำนวน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการนำความรู้ไปใช้	ฝ่ายบริหาร	45	4.02	0.55	มาก
	ครูผู้สอน	253	4.03	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.50 คุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.57,  $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.49)

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับมาก ครูฯ ที่ตำแหน่งงานฝ่ายบริหารมีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.61,  $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.50)

ด้านการนำความรู้ไปใช้ พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ครูฯ ที่ตำแหน่งงานฝ่ายบริหารมีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการนำความรู้ไปใช้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.55,  $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.50)

ตารางที่ 4.51 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน (n=298)

ขนาดโรงเรียน		จำนวน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	เล็ก	19	4.07	0.44	มาก
	กลาง	96	4.02	0.47	มาก
	ใหญ่	63	4.06	0.57	มาก
	ใหญ่พิเศษ	120	3.99	0.50	มาก
	<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>4.02</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	เล็ก	19	4.04	0.37	มาก
	กลาง	96	4.04	0.51	มาก
	ใหญ่	63	4.04	0.58	มาก

ขนาดโรงเรียน		จำนวน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
	ใหญ่พิเศษ	120	3.99	0.50	มาก
	<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>4.02</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>
ด้านการนำความรู้ไปใช้	เล็ก	19	4.03	0.47	มาก
	กลาง	96	4.06	0.48	มาก
	ใหญ่	63	4.09	0.54	มาก
	ใหญ่พิเศษ	120	3.97	0.51	มาก
	<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>4.03</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.51 คุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ครูฯ ที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.44) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.50)

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ครูฯ ที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.37,  $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.51 และ  $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.58 ตามลำดับ) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.51)

ด้านการนำความรู้ไปใช้ พบว่า ครูฯ ที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ด้านการนำความรู้ไปใช้สูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.54) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.51)

2.2.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)



**ตารางที่ 4.52** แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการเข้าใช้งานของเครือข่ายสังคมออนไลน์เฉลี่ยต่อสัปดาห์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	sig
การถดถอย(Regression)	2.329	2	1.165	4.889*	.008
ส่วนที่เหลือ (Residual)	105.760	444	.238		
<b>รวม (Total)</b>	<b>108.090</b>	<b>446</b>			

\* p < .05

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ค่าสถิติในการทดสอบตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า การเข้าใช้งานของเครือข่ายสังคมออนไลน์เฉลี่ยต่อสัปดาห์ ได้แก่ ทุกวันในสัปดาห์ ( $X_1$ ) 1-3 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ( $X_2$ ) 4-6 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ( $X_3$ ) 7-9 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ( $X_4$ ) 10-12 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ( $X_5$ ) 13-15 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ( $X_6$ ) และมากกว่า 16 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ( $X_7$ ) ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise Selection ดังในตารางที่ 4.53

**ตารางที่ 4.53** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณการเข้าใช้งานของเครือข่ายสังคมออนไลน์เฉลี่ยต่อสัปดาห์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรอิสระ	b	Std.e	beta	t	Sig
Constant	3.922	.045		86.549*	.000
ทุกวันในสัปดาห์ ( $X_1$ )	.106	.054	.106	1.948*	.050
มากกว่า 16 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ( $X_7$ )	.234	.076	.168	3.092*	.002
R = .147 R <sup>2</sup> = .022      R <sup>2</sup> adj = .017      S.E <sub>EST</sub> = .488      Durbin-Watson= 1.744					

\* p < .05

จากตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์การเข้าใช้งานของเครือข่ายสังคมออนไลน์เฉลี่ยต่อสัปดาห์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันทำนายการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ประกอบด้วย การเข้าใช้งานของเครือข่ายสังคมออนไลน์เฉลี่ยทุกวันในสัปดาห์ ( $X_1$ ) และมากกว่า 16 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ( $X_7$ ) โดยตัวแปรการเข้าใช้งานของเครือข่ายสังคมออนไลน์เฉลี่ยมากกว่า 16 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ( $X_7$ ) ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด โดยตัวแปรการเข้าใช้งานของเครือข่ายสังคมออนไลน์เฉลี่ยมากกว่า 16 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ( $X_7$ ) ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด สามารถเขียนสมการทำนายในรูปความสัมพันธ์แบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y' = 3.922 + .106X_1 + .234X_2$$

$$Zy' = .106X_1 + .168X_2$$

**ตารางที่ 4.54** แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการทำงานเครือข่ายสังคมออนไลน์ใน 1 ครั้งต่อสัปดาห์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	sig
การถดถอย(Regression)	.995	1	.995	4.135*	.043
ส่วนที่เหลือ (Residual)	107.095	445	.241		
รวม (Total)	108.090	446			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ค่าสถิติในการทดสอบตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า การเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ใน 1 ครั้งต่อสัปดาห์ ได้แก่ ไม่เกิน 1 ชั่วโมง( $X_1$ ) 2-3 ชั่วโมง( $X_2$ ) 4-6 ชั่วโมง( $X_3$ ) 7-9 ครั้ง และ 6 ชั่วโมงขึ้นไป ( $X_4$ ) ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise Selection ดังในตารางที่ 4.55

**ตารางที่ 4.55** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณการทำงานของเครือข่ายสังคมออนไลน์ใน 1 ครั้งต่อสัปดาห์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรอิสระ	b	Std.e	beta	t	Sig
Constant	4.007	.024		166.974*	.000
4-6 ชั่วโมง (X <sub>3</sub> )	.192	.094	.096	2.033*	.043
R = .096      R <sup>2</sup> = .009      R <sup>2</sup> adj = .007      S.E <sub>EST</sub> = .490      Durbin-Watson= 1.737					

\* p < .05

จากตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์การทำงานของเครือข่ายสังคมออนไลน์ใน 1 ครั้งต่อสัปดาห์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันทำนายการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ประกอบด้วย การงานเครือข่ายสังคมออนไลน์ใน 1 ครั้งต่อสัปดาห์ 4-6 ชั่วโมง (X<sub>3</sub>) โดยตัวแปรการงานเครือข่ายสังคมออนไลน์ใน 1 ครั้งต่อสัปดาห์ 4-6 ชั่วโมง (X<sub>3</sub>) ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด สามารถเขียนสมการทำนายในรูปแบบความสัมพันธ์แบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y' = 4.007 + .192X_3$$

$$Zy' = .096X_3$$

ตารางที่ 4.56 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อวัตถุประสงค์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	sig
การถดถอย(Regression)	3.080	2	1.540	6.511*	.002
ส่วนที่เหลือ (Residual)	105.010	444	.237		
รวม (Total)	108.090	446			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.56 พบว่า ค่าสถิติในการทดสอบตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า การใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อวัตถุประสงค์ ได้แก่ เพื่อติดต่อสื่อสารในกระบวนการปฏิบัติงาน ( $X_1$ ) เพื่อติดต่อกับบุคคลที่รู้จัก ( $X_2$ ) เพื่อสืบค้นข้อมูล/แลกเปลี่ยนข้อมูล( $X_3$ ) อัปเดตสถานะ/ข้อมูลส่วนบุคคล/บุคคลที่ติดต่อสื่อสาร ( $X_4$ ) เพื่อติดตามข่าวสารข้อมูลต่างๆ ( $X_5$ ) เพื่อรับ-ส่ง จดหมายอิเล็กทรอนิกส์( $X_6$ ) เชิญชวนให้บุคคลอื่นเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองจัดขึ้นหรือที่หน่วยงานจัดขึ้น( $X_7$ ) และเพื่อเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ เช่น อ่านและแสดงความคิดเห็นในเว็บบอร์ด( $X_8$ ) ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise Selection ดังในตารางที่ 4.57

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณการใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อวัตถุประสงค์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรอิสระ	b	Std.e	beta	t	Sig
Constant	3.876	.056		68.936*	.000
เพื่อสืบค้นข้อมูล/แลกเปลี่ยนข้อมูล(X <sub>3</sub> )	.130	.063	.099	2.060*	.040
เชิญชวนให้บุคคลอื่นเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองจัดขึ้นหรือที่หน่วยงานจัดขึ้น(X <sub>7</sub> )	.130	.053	.117	2.447*	.015
R = .169      R <sup>2</sup> = .028      R <sup>2</sup> adj = .024      S.E <sub>EST</sub> = .486      Durbin-Watson= 1.783					

\* p < .05

จากตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์การใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อวัตถุประสงค์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันทำนายการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ประกอบด้วย เพื่อสืบค้นข้อมูล/แลกเปลี่ยนข้อมูล(X<sub>3</sub>) และเชิญชวนให้บุคคลอื่นเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองจัดขึ้นหรือที่หน่วยงานจัดขึ้น(X<sub>7</sub>) โดยตัวแปรเชิญชวนให้บุคคลอื่นเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองจัดขึ้นหรือที่หน่วยงานจัดขึ้น(X<sub>7</sub>) ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด สามารถเขียนสมการทำนายในรูปความสัมพันธ์แบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y' = 3.876 + .130X_3 + .130X_7$$

$$Zy' = .099X_3 + .117X_7$$

**ตารางที่ 4.58** แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของแหล่งความรู้ที่ใช้ค้นหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	sig
การถดถอย(Regression)	3.896	2	1.948	8.300*	.000
ส่วนที่เหลือ (Residual)	104.194	444	.235		
<b>รวม (Total)</b>	<b>108.090</b>	<b>446</b>			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.58 พบว่า ค่าสถิติในการทดสอบตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า แหล่งความรู้ที่ใช้ค้นหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้แก่ ในหนังสือที่ห้องสมุดหรือหนังสืออื่นๆ ( $X_1$ ) ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ( $X_2$ ) จากการเข้ารับการอบรม ( $X_3$ ) และจากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ( $X_4$ ) ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise Selection ดังในตารางที่ 4.59

**ตารางที่ 4.59** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณแหล่งความรู้ที่ใช้ค้นหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรอิสระ	b	Std.e	beta	t	Sig
Constant	3.797	.077		49.517*	.000
ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (X <sub>2</sub> )	.181	.082	.105	2.200*	.028
จากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง (X <sub>4</sub> )	.136	.048	.137	2.863*	.004
R = .190      R <sup>2</sup> = .036      R <sup>2</sup> adj = .032      S.E <sub>EST</sub> = .484      Durbin-Watson= 1.761					

\* p < .05

จากตารางที่ 4.59 ผลการวิเคราะห์การใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อวัตถุประสงค์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันทำนายการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ประกอบด้วย ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (X<sub>2</sub>) และจากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง (X<sub>4</sub>) โดยตัวแปรการใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อวัตถุประสงค์จากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงานผู้ปกครอง (X<sub>4</sub>) ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด สามารถเขียนสมการทำนายในรูปความสัมพันธ์แบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y' = 3.797 + .181X_2 + .136X_4$$

$$Zy' = .105X_2 + .137X_4$$

**ตารางที่ 4.60** แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของประสบการณ์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	sig
การถดถอย(Regression)	3.896	2	1.948	8.300*	.000
ส่วนที่เหลือ (Residual)	104.194	444	.235		
<b>รวม (Total)</b>	<b>108.090</b>	<b>446</b>			

\* p < .05

จากตารางที่ 4.60 พบว่า ค่าสถิติในการทดสอบตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า ประสบการณ์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ ประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ( $X_1$ ) ประสบการณ์ 2-3 ปี( $X_2$ ) ประสบการณ์ 4-5 ปี( $X_3$ ) ประสบการณ์ 6-7 ปี( $X_4$ ) ประสบการณ์ 8-9 ปี( $X_5$ ) และประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป( $X_6$ ) ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise Selection ดังในตารางที่ 4.61

**ตารางที่ 4.61** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณประสบการณ์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรอิสระ	b	Std.e	beta	t	Sig
Constant	3.953	.029		137.592*	.000
ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป( $X_6$ )	.181	.048	.177	3.799*	.000
R = .177	R <sup>2</sup> = .031	R <sup>2</sup> adj = .029	S.E <sub>EST</sub> = .485	Durbin-Watson= 1.775	

\* p < .05



จากตารางที่ 4.61 ผลการวิเคราะห์ประสพการณ์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันทำนายการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ประกอบด้วย ประสพการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ( $X_6$ ) โดยตัวแปรประสพการณ์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ( $X_6$ ) ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด สามารถเขียนสมการทำนายในรูปความสัมพันธ์แบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y' = 3.953 + .181X_6$$

$$Zy' = .117X_6$$

**ตารางที่ 4.62** แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์ทุกเครือข่ายที่มีอยู่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	sig
การถดถอย(Regression)	5.780	3	1.927	8.342*	.000
ส่วนที่เหลือ (Residual)	102.310	443	.231		
<b>รวม (Total)</b>	<b>108.090</b>	<b>446</b>			

\* p < .05

จากตารางที่ 4.60 พบว่า ค่าสถิติในการทดสอบตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า เพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์ทุกเครือข่ายที่มีอยู่ได้แก่ เพื่อนในเครือข่ายน้อยกว่า 10 คน ( $X_1$ ) เพื่อนในเครือข่าย 11-50 คน ( $X_2$ ) เพื่อนในเครือข่าย 51-100 คน ( $X_3$ ) เพื่อนในเครือข่าย 101-150 คน ( $X_4$ ) เพื่อนในเครือข่าย 151-200 คน ( $X_5$ ) เพื่อนในเครือข่าย 201-250 คน ( $X_6$ ) และเพื่อนในเครือข่าย 251 คนขึ้นไป ( $X_7$ ) ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise Selection ดังในตารางที่ 4.63

**ตารางที่ 4.63** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์  
ทุกเครือข่ายที่มีอยู่ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรอิสระ	b	Std.e	beta	t	Sig
Constant	3.879	.037		103.989*	0.000
เพื่อนในเครือข่าย 151-200 คน( $X_5$ )	.221	.092	.117	2.410*	.016
เพื่อนในเครือข่าย 201-250( $X_6$ )	.372	.105	.171	3.548*	.000
เพื่อนในเครือข่าย 251 คน ขึ้นไป( $X_7$ )	.207	.049	.211	4.213*	.000
R = .231      R <sup>2</sup> = .053      R <sup>2</sup> adj = .047      S.E <sub>EST</sub> = .480      Durbin-Watson = 1.755					

\* p < .05

จากตารางที่ 4.61 ผลการวิเคราะห์เพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์ทุกเครือข่ายที่มีอยู่ที่  
ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า  
ตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันทำนายการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ประกอบด้วย เพื่อนในเครือข่าย  
151-200 คน( $X_5$ ) เพื่อนในเครือข่าย 201-250( $X_6$ ) และเพื่อนในเครือข่าย 251 คน ขึ้นไป( $X_7$ )  
โดยตัวแปรเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์ทุกเครือข่าย 251 คน ขึ้นไป( $X_7$ ) ส่งผลต่อการเกิดพฤติ  
การการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด สามารถเขียน  
สมการทำนายในรูปความสัมพันธ์แบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y' = 3.879 + .221X_5 + .372X_6 + .207X_7$$

$$Zy' = .117X_5 + .171X_6 + .221X_7$$

**ตารางที่ 4.64** แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเครือข่ายสังคมออนไลน์ควรมีเครื่องมือประเภทใดบ้างที่มีอยู่ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	sig
การถดถอย(Regression)	5.780	3	1.927	8.342*	.000
ส่วนที่เหลือ (Residual)	102.310	443	.231		
<b>รวม (Total)</b>	<b>108.090</b>	<b>446</b>			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ค่าสถิติในการทดสอบตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า เครือข่ายสังคมออนไลน์ควรมีเครื่องมือประเภทใดได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของครู( $X_1$ ) โป้ไฟล์รูปภาพ / วิดีโอ( $X_2$ ) การประชาสัมพันธ์ / แจ้งข่าว( $X_3$ ) ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะงานของหน่วยงาน( $X_4$ ) และBlog แสดงความคิดเห็น( $X_5$ ) ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise Selection ดังในตารางที่ 4.65

**ตารางที่ 4.65** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณเครือข่ายสังคมออนไลน์ควรมีเครื่องมือประเภทใดบ้างที่มีอยู่ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรอิสระ	b	Std.e	beta	t	Sig
Constant	3.882	.050		77.921*	.000
การประชาสัมพันธ์ / แจ้งข่าว( $X_3$ )	.117	.056	.100	2.092*	.037
ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะงานของหน่วยงาน( $X_4$ )	.101	.047	.102	2.140*	.033
R = .157      R <sup>2</sup> = .025      R <sup>2</sup> adj = .020      S.E <sub>EST</sub> = .487      Durbin-Watson= 1.724					

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.65 ผลการวิเคราะห์เครือข่ายสังคมออนไลน์ควรมีเครื่องมือประเภทใดบ้างที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันทำนายการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ประกอบด้วย การประชาสัมพันธ์ / แจ้งข่าว( $X_3$ ) และระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะงานของหน่วยงาน( $X_4$ ) โดยตัวแปรเปรียบเทียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะงานของหน่วยงาน( $X_4$ ) ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด สามารถเขียนสมการทำนายในรูปแบบความสัมพันธ์แบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y' = 3.882 + .117X_3 + .101X_4$$

$$Zy' = .101X_3 + .102X_4$$

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ช่วงเวลาการเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อสัปดาห์ พบว่า ครูเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ทุกวันและเข้าใช้บ่อย (มากกว่า 16 ครั้ง ต่อสัปดาห์) แสดงว่าครูมีความคุ้นเคยกับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นอย่างดี ดังนั้นหากต้องทำกิจกรรมที่ผ่านการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ครูจะสามารถปฏิบัติได้
2. ระยะเวลาในการเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์แต่ละครั้ง ครูจะใช้เวลาครั้งละประมาณ 4-6 ชั่วโมง แสดงว่าครูมักใช้เวลากับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ดังนั้นหากจำเป็นต้องทำกิจกรรมผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นเวลานาน ครูสามารถร่วมกิจกรรมได้
3. วัตถุประสงค์ที่ครูเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ คือ เพื่อสืบค้นข้อมูล/แลกเปลี่ยนข้อมูล และเชิญชวนผู้อื่นมาร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานตนเองจัดขึ้น แสดงให้เห็นว่า ครูใช้ประโยชน์จากเครือข่ายสังคมออนไลน์ในด้านที่เป็นแหล่งค้นคว้าข้อมูล และใช้เพื่อการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของตนเอง ดังนั้นหากกิจกรรมที่ต้องให้ครูศึกษาค้นคว้าข้อมูล และให้ครูสื่อสารผ่านการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ครูสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้

4. ครูใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นแหล่งค้นคว้าข้อมูล รวมทั้งหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ปกครอง ดังนั้นการออกแบบกิจกรรมที่ให้ครูค้นคว้าข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต หรือจากแหล่งอื่นๆ ครูสามารถปฏิบัติได้

5. ครูมีประสบการณ์การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มากกว่า 10 ปี แสดงว่าครูมีความคุ้นเคยกับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นอย่างดี ดังนั้นครูสามารถทำกิจกรรมที่มีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ได้อย่างคล่องแคล่ว

6. ครูมีเพื่อนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ตั้งแต่ 151 คน ไปจนถึง 251 คน ขึ้นไป ซึ่งจำนวนเพื่อนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์จะเป็นแหล่งข้อมูลอีกแหล่งหนึ่งที่ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน

7. เครื่องมือที่ครูคิดว่าควรมีในเครือข่ายสังคมออนไลน์คือ เครื่องมือที่ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์/แจ้งข่าว และใช้เพื่อแจ้งระเบียบ แนวปฏิบัติของหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่าครูใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารรวมทั้งใช้เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าข้อมูลของหน่วยงาน ดังนั้นการออกแบบกิจกรรมให้ครูใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นแหล่งค้นคว้าข้อมูลและแหล่งจัดเก็บข้อมูลจะสอดคล้องกับพฤติกรรมการใช้งานของครู

## ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสร้างรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. การสร้างรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ สร้างตามกรอบแนวคิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจระหว่างครูฯ ด้วยกัน โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นองค์ประกอบ ขั้นตอน และเครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ



## 1.1 องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายประกอบด้วย

### 1.1.1 ผู้ก่อตั้งโครงการ

ผู้ก่อตั้งโครงการ คือผู้ที่มีความประสงค์จะพัฒนาโครงการด้วยการเรียนรู้บนเครือข่าย ด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ จัดโครงการที่สมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมกัน เห็นภาพความสำเร็จของงานร่วมกัน ได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง และหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานให้เพียงพอ ทุกคนมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน สามารถเข้าถึงของข้อมูลแหล่งทรัพยากร ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้ออกมาเป็นพลังที่สร้างสรรค์ โดยผู้ที่มีความประสงค์จะพัฒนาโครงการต้องพิจารณาว่าจะดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะใด ซึ่งสามารถดำเนินการได้ 2 ลักษณะคือ

1. แบบเป็นทางการ หมายถึง ผู้ที่สนใจจัดตั้งทำรายละเอียดและเป้าหมายการจัดตั้งโครงการเสนอผู้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขออนุมัติ และขอสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงเรียนสามารถจัดหาให้ได้

2. แบบไม่เป็นทางการ หมายถึง ผู้ที่สนใจจัดตั้งจัดทำรายละเอียดและเป้าหมายการจัดตั้งโครงการแล้วดำเนินการจัดหาหรือรวบรวมสมาชิกเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้ทันที

### 1.1.2 สมาชิกกลุ่ม

การจัดตั้งกลุ่มเป็นกลุ่มที่ได้จากประกาศการขอจัดตั้งโครงการพัฒนา ซึ่งรวมกลุ่มสมาชิกครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความสนใจที่จะทำโครงการเดียวกัน โดยที่สมาชิกทุกคนต้องได้ผลประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีภาพลักษณ์ของกลุ่มที่ดี มีวัฒนธรรมของกลุ่ม ในแต่ละกลุ่มให้มีสมาชิกประมาณ 4-8 คน ครูที่จะเข้าร่วมได้อาจมีลักษณะที่หลากหลาย เช่น 1) ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระวิชาเดียวกัน สอนระดับเดียวกัน 2) ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระวิชาเดียวกัน สอนต่างระดับกัน 3) ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระวิชาต่างกัน สอนระดับเดียวกัน 4) ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระวิชาต่างกัน สอนต่างระดับกัน เป็นต้น โดยที่สมาชิกทุกคนเห็นคุณค่าความสามารถของกันและกัน ยอมรับความคิดเห็น มีความรู้สึกไว้วางใจเป็นพันธมิตร

ระหว่างกัน มีความผูกพันกัน ทุกคนในกลุ่มมีความเท่าเทียมกัน เป็นอันหนึ่งเดียวกันในกลุ่ม มีภาวะผู้นำ รู้จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง มีความเข้าใจการทำงาน บทบาทและปัญหาอย่างแท้จริง สมาชิกกลุ่มประกอบด้วย 1) Project Facilitator 2) Project Capture 3) Project Buddy และ 4) Project Expert

### 1.1.3 เป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง ปัญหาหรือสิ่งที่ครูต้องการที่จะพัฒนาผู้เรียนด้วยการจัดทำเป็นโครงการพัฒนาผู้เรียน เป็นเป้าหมายที่ครูทุกคนได้ผลประโยชน์ร่วมกันและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มเป็นเป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ได้แสดงความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนเอง เป็นโครงการนอกห้องเรียนที่ไม่ใช่โครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน แต่เป็นโครงการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ผู้เรียนได้พัฒนาในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ลักษณะของเป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นเป้าหมายในการพัฒนาโครงการเพื่อพัฒนาผู้เรียน

### 1.1.4 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ให้สมาชิกได้แบ่งปันความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย จริงใจและเชื่อถือได้ กิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถทำได้หลายแบบ แบบที่นิยมมากที่สุดคือ กิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling) เป็นการเล่าเรื่องราวที่เป็น Best Practice ของตนเอง เป็นการถ่ายทอดความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในตัวคนให้ออกมาเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้ กิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลังเป็นการช่วยค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อนำมาใช้งาน ทำให้ทราบว่าสมาชิกมีประสบการณ์อะไรบ้าง แล้วมอบหมายให้รับผิดชอบงานตามศักยภาพนั้นๆ เมื่อทุกคนได้เล่าประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มแล้ว นำประสบการณ์ที่ได้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปจัดเก็บเป็นองค์ความรู้ หากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นนั้นยังมีข้อมูลไม่เพียงพอที่จะสรุปเป็นองค์ความรู้ Facilitator อาจจะมอบหมายให้สมาชิกไปแสวงหาความรู้จากแหล่งอื่นๆ เพิ่มเติมหรือเชิญผู้เชี่ยวชาญ (Project Expert) มาเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นนั้นๆ เรื่องเล่าเร้าพลัง



จะช่วยให้ทุกคนได้เห็นคุณค่าของครเอง ทุกประสบการณ์มีประโยชน์ในการทำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

### 1.1.5 สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง แอปพลิเคชันหรือโปรแกรมสำเร็จรูปที่เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของสมาชิกกลุ่ม สมาชิกกลุ่มสามารถสื่อสาร สนทนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น รับ-ส่งไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ ภาพ เสียง ภาพเคลื่อนไหว ระหว่างสมาชิกกลุ่ม ทั้งแบบประสานเวลาและไม่ประสานเวลา การใช้สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการเชื่อมโยงสมาชิกทุกคน สร้างเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ร่วมกัน ให้ทุกคนได้แบ่งปันความรู้ ความคิดเห็นต่างๆ รวมทั้งเป็นที่จัดเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ของกลุ่ม ให้ทุกคนสามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง สำหรับการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สมาชิกร่วมกันเสนอและเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยสมาชิกทุกคนจะต้องติดตั้งสื่อสังคมออนไลน์ไว้บนอุปกรณ์ที่สามารถใช้ได้โดยสะดวก เช่น สมาร์ทโฟน โน้ตบุ๊ก ฯลฯ

1.2 ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ ประกอบด้วยกิจกรรมที่กำหนดขึ้น 3 ขั้นตอนหลักดังนี้

#### 1.2.1 ขั้นเตรียม ประกอบด้วย ขั้นตอนย่อย 6 ขั้นตอน

##### 1.2.1.1 จัดตั้งโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง

การจัดตั้งโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯ สามารถจัดตั้งได้จากผู้ที่มีความประสงค์จะพัฒนาโครงการด้วยการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ จัดโครงการที่สมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วม เห็นภาพความสำเร็จของงานร่วมกัน ได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง และหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานให้เพียงพอ ทุกคนมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน สามารถเข้าถึงของข้อมูลแหล่งทรัพยากร ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้ออกมาเป็นพลังที่สร้างสรรค์ โดยผู้ที่มีความประสงค์จะพัฒนาโครงการต้องพิจารณาว่าจะดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะใด



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



### 1.2.1.2 จัดหาสมาชิกตามคุณสมบัติและเป้าหมายหลัก

การจัดหาสมาชิกกลุ่มเป็นการจัดหาสมาชิกตามคุณสมบัติเบื้องต้นและเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ทุกคนได้ผลประโยชน์ร่วมกัน โดยจัดทำประกาศแจ้งคุณสมบัติและเป้าหมายให้แก่เพื่อนครูในโรงเรียน เป็นการจัดหาหรือรวบรวมสมาชิกครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความสนใจและมีความประสงค์จะพัฒนาโครงการเช่นกัน จำนวนสมาชิกกลุ่มควรมีสมาชิก 4-8 คน เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง โดยสามารถรวมกลุ่มได้หลายลักษณะ ได้แก่ ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและสอนระดับเดียวกัน ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและสอนต่างระดับกัน 3) ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันและสอนระดับเดียวกัน และ 4) ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันและสอนต่างระดับกัน

### 1.2.1.3 ระบุบทบาทของสมาชิกกลุ่ม

สมาชิกกลุ่มร่วมกันกำหนดบทบาทของสมาชิกกลุ่ม ได้แก่ 1) Project Facilitator 2) Project Capture 3) Project Buddy และ 4) Project Expert โดยสมาชิกศึกษาคุณสมบัติและบทบาทของแต่ละตำแหน่ง จากนั้นให้สมาชิกกลุ่มพิจารณาคุณสมบัติของตนเอง สมาชิกเสนอตนเองหรือเสนอชื่อสมาชิกคนอื่นที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง แล้วให้สมาชิกกลุ่มทุกคนแสดงความคิดเห็นและยอมรับอย่างเห็นพ้องต้องกันว่า ชื่อที่เสนอนั้นเป็นผู้เหมาะสมกับตำแหน่ง แล้วให้สมาชิกแต่ละตำแหน่งศึกษาบทบาทของตนเอง

### 1.2.1.4 ตั้งชื่อกลุ่มที่แสดงเป้าหมายการรวมพลัง

สมาชิกทุกคนร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อเสนอชื่อกลุ่มตามที่ตนเองคิดว่า น่าสนใจ ชื่อกลุ่มที่ตั้งต้องเป็นชื่อที่แสดงถึงบุคลิกลักษณะ วัฒนธรรม ภาพลักษณ์ ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ทศนคติเชิงบวกของกลุ่ม และเชื่อมโยงกับเป้าหมายของโครงการที่กำลังจะทำ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือ รวมพลังในการทำงาน ตัวอย่างเช่น โครงการก้าวคนละก้าว โครงการรวมพลคนทำดี ซึ่งเป็นชื่อด้านบวกที่แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่ทำจะต้องเป็นเรื่องที่ดี



3184320486

CD :Thesiss 5684234327 dissertation / revc: 18072562 08:39:31 / seq: 8

### 1.2.1.5 จัดตั้งกลุ่มบนสื่อสังคมออนไลน์

สมาชิกทุกคนร่วมกันเสนอและตกลงร่วมกันเลือกสื่อสังคมออนไลน์ที่สมาชิกเลือกเป็นช่องทางในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน แล้ว Project Capture เปิดใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ตามที่สมาชิกได้ตกลงกัน แล้วเพิ่มสมาชิกทุกคนเข้าสู่กลุ่มเพื่อให้เป็นสถานที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พุดคุยกัน

### 1.2.1.6 ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัฒนธรรม ค่านิยม และกติกากลุ่ม

Project Facilitator กระตุ้นให้สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน กำหนดเป้าหมายที่ต้องการทำงานโดยเป็นเป้าหมายที่สมาชิกทุกคนจะต้องได้ผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน เกิดเป็นกัลยาณมิตรที่จะช่วยให้ทุกคนสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย กำหนดวิธีการทำงานที่ดีให้เป็นวัฒนธรรมของกลุ่มที่ทุกคนต้องมีความจริงจัง เปิดเผยเมื่อมาเข้าร่วมกิจกรรม ทุกคนสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาคกัน

## 1.2.2. ขั้นตอนการ มีขั้นตอนย่อยทั้งหมด 9 ขั้น ดังนี้

### 1.2.2.1 วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง

Project Facilitator เปิดประเด็นที่จะสมาชิกทุกคนมาระดมความคิดร่วมกันแบบกลุ่มเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของโครงการที่จะพัฒนา 2) กิจกรรมการดำเนินงานของโครงการที่จะพัฒนา 3) การวัดและประเมินผลโครงการที่จะพัฒนา และ 4) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากร่างโครงการเมื่อนำไปใช้จริง

### 1.2.2.2. วิเคราะห์ศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของกลุ่ม

วิเคราะห์ศักยภาพของตนเอง ให้ทุกคนระบุจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง วิเคราะห์ความสามารถของตนเองว่าตนเองเก่งเรื่องอะไร มีความสามารถเรื่องอะไร ทำงานแบบใด ลักษณะใดได้ดี และระบุว่าตนเองยังต้องพัฒนาเรื่องอะไร การให้ทุกคนได้วิเคราะห์ตนเองเป็นการค้นหาศักยภาพของตนเองว่ามีความสามารถในเรื่องอะไรบ้าง ให้ระบุออกมาให้มากที่สุด



3184320486

จะทำให้สมาชิกทราบว่า แต่ละคนในกลุ่มมีความสามารถอะไรบ้าง แต่ละคนสามารถรับผิดชอบงานแบบใด

### 1.2.2.3. มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม

การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ทำให้รู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความหมาย เพราะทุกคนเห็นคุณค่าในความสามารถ เกิดความกระตือรือร้นและความมีชีวิตชีวาในการทำงาน เพราะความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลจะช่วยมองปัญหาได้ชัดเจนขึ้น

### 1.2.2.4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย

การเล่าประสบการณ์เพื่อแลกเปลี่ยนรู้สามารถกระทำได้หลากหลายวิธี เช่น เทคนิคการเล่าเรื่อง (Storytelling) เป็นการเล่าประสบการณ์ที่เคยดำเนินการมาแล้วอย่างเปิดเผยจริงใจ มุ่งมั่นที่จะให้ทุกคนได้ฟังประสบการณ์จากตน และในขณะที่สมาชิกกำลังเล่าประสบการณ์นั้น สมาชิกคนอื่นต้องเปิดใจรับฟังอย่างตั้งใจโดยไม่มีอคติ เคารพทุกความคิดเห็น การพูดคุยแบบเชิงลึกหรือการสนทนาเชิงลึก (Dialogue) เป็นวิธีการเล่าประสบการณ์ด้วยการพูดคุย ผู้ฟังต้องเปิดใจรับฟัง แสดงความสนใจในสิ่งที่ผู้พูดพูด เป็นการรับฟังวิธีคิด วิธีการให้คุณค่า ความหมายของคนอื่นต่อสิ่งที่พูด เพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หรือใช้วิธีการให้คำปรึกษา (Counselling) เป็นกระบวนการที่อาศัยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้การศึกษาและผู้รับการปรึกษา ซึ่งผู้ให้การศึกษาใช้ทักษะต่างๆ เพื่อช่วยเหลือและเอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษาสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการของตน ตลอดจนสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาเหล่านั้นด้วยตนเอง เกิดความรู้สึกไว้วางใจ และกล้าเปิดเผยตนเอง

### 1.2.2.5. ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย

เป็นกิจกรรมที่ให้สมาชิกร่วมกันสรุปองค์ความรู้ที่ได้ในประเด็นต่างๆ โดยให้ Project Capture บันทึกองค์ความรู้ของกลุ่มไปจัดเก็บไว้ในแต่ละประเด็น จากนั้น Project Facilitator ทบทวนประเด็นและองค์ความรู้ที่ได้แก่สมาชิกเพื่อให้สมาชิกร่วมกันพิจารณาว่าองค์ความรู้ที่ได้เพียงพอต่อการพัฒนาโครงการหรือไม่ หากยังไม่เพียงพอให้สมาชิกทุกคนร่วมกัน

วิเคราะห์ประเด็นความรู้ที่ต้องการ มีอำนาจการตัดสินใจ แล้วมอบหมายให้สมาชิกร่วมกันไปแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ให้ทุกคนเข้าถึงข้อมูลแหล่งทรัพยากร เช่น เชิญผู้เชี่ยวชาญมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สืบค้นข้อมูลจากแหล่งสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต ศึกษาเพิ่มเติมจากโครงการอื่นๆ ของโรงเรียน เป็นต้น

#### 1.2.2.6. สรุปลงค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย

สมาชิกกลุ่มร่วมกันทบทวนองค์ความรู้ที่ ทุกคนได้นำมาถ่ายทอดว่าจะนำความรู้ใดมาใช้ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย องค์ความรู้ที่ได้จะใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ของกลุ่ม ไว้เป็นแหล่งอ้างอิงที่จะใช้ศึกษาค้นคว้าต่อไป Project Capture จัดเก็บไว้ในชุมชนความรู้ แล้วนำมาพัฒนาโครงการตามองค์ประกอบของโครงการที่กำหนดตามแบบฟอร์ม 3 แบบเสนอโครงการ ประกอบด้วย 1) ชื่อโครงการ 2) ผู้รับผิดชอบโครงการ 3) วัตถุประสงค์ 4) กิจกรรมโครงการ 5) การวัดประเมินผล และ 6) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

#### 1.2.2.7 จัดเก็บชุมชนความรู้

Project Capture นำความรู้ที่ Project Buddy ได้ร่วมกันสรุป ไปจัดเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ของกลุ่มใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ของกลุ่ม โดยที่กลุ่มจะร่วมกันตกลงว่าจะเก็บชุมชนความรู้ไว้ที่ใด โดยอาจจะเลือกใช้ dropbox หรือ google drive ไว้เป็นแหล่งอ้างอิงที่จะใช้ศึกษาค้นคว้าต่อไป

#### 1.2.2.8. ร่วมกันพัฒนาผลงานของกลุ่ม

สมาชิกทุกคนร่วมกันระดมความคิดเห็นตั้งแต่การเสนอชื่อกลุ่มตามที่ตนเองคิดว่าจะน่าสนใจ กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน กำหนดเป้าหมายที่ต้องการทำงาน โดยเป็นเป้าหมายที่สมาชิกทุกคนจะต้องได้ผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน เกิดเป็นกัลยาณมิตรที่จะช่วยให้ทุกคนสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง วิเคราะห์ศักยภาพของตนเอง มอบหมายงานให้ทุกคนรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตน ให้แปรรูปออกมาเป็นพลังที่สร้างสรรค์ นำองค์ความรู้ที่ร่วมกันสรุปมาใช้ในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

### 1.2.2.9. จัดทำร่างผลงาน

สมาชิกกลุ่มร่วมกันจัดทำร่างผลงานตามหัวข้อต่างๆ ที่ได้ร่วมกันคิด รวมพลังกันทำ ออกมาเป็นผลงานของกลุ่ม

### 1.2.3 ชั้นสรุป มีขั้นตอนย่อย 6 ขั้นตอนดังนี้

#### 1.2.3.1 ประเมินความเป็นไปได้ของโครงการ

เมื่อกลุ่มจัดทำร่างโครงการฉบับสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว จำเป็นต้องนำร่างโครงการไปตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการ โดยจัดทำเกณฑ์การประเมินโครงการ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของโครงการ โดยพิจารณาจากความครบถ้วนขององค์ประกอบความชัดเจนของเป้าหมายการดำเนินโครงการ ความสอดคล้องของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมและความสอดคล้องของกิจกรรมโครงการ และความเหมาะสมของการวัดและประเมินผลโครงการ Project Facilitator เปิดโอกาสให้สมาชิกเลือกผู้เชี่ยวชาญที่จะพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการ โดยสามารถคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า 3 คน พร้อมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขโครงการให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

#### 1.2.3.2 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขผลงาน

สมาชิกกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ พิจารณา มีอำนาจการตัดสินใจว่าผลงานของกลุ่มมีข้อผิดพลาด หรือมีข้อเสนอแนะใดๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดย Project Facilitator เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนสามารถค้นหาความรู้จากแหล่งความรู้ที่มีทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อให้ได้องค์ความรู้จากหลากหลายแหล่งมาร่วมกันแก้ไขร่างโครงการตาม ข้อเสนอแนะ เพื่อให้โครงการมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้งานได้จริง

#### 1.2.3.3 จัดทำโครงการฉบับสมบูรณ์

สมาชิกกลุ่มรวบรวมข้อมูลจากการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปจัดทำเป็นโครงการฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้จริงต่อไป



3194320486

CT :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

#### 1.2.3.4 ร่วมกันสะท้อนปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังอย่าง จริงใจ

ให้สมาชิกได้ร่วมกันจัดทำโครงการฉบับสมบูรณ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ทุกคนได้ร่วมกันสะท้อนคิดว่า การทำงานที่ผ่านมามีข้อผิดพลาดใดที่เกิดขึ้นบ้าง เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างจริงใจ เปิดเผย อย่างเสมอภาคกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เข้าใจการทำงาน บทบาท และปัญหาอย่างแท้จริง

#### 1.2.3.5 วัดความเป็นพลวัตการเรียนรู้ของสมาชิกกลุ่ม

ให้สมาชิกได้ประเมินว่าตนเองเกิดพลวัตการเรียนรู้มีพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนสมาชิกโดยการได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากการได้ฟังเรื่องเล่าจากสมาชิกคนอื่นๆ เห็นคุณค่าของประสบการณ์ที่ผ่านมาของตนเอง สามารถทำงานที่ซับซ้อนเป็นระบบได้ดียิ่งขึ้น รู้ว่าตนเองมีความสามารถในเรื่องอะไร รู้จุดอ่อนของตนเองและรู้แหล่งที่จะไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองและสามารถนำวิธีการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มไปพัฒนาวิธีการทำงานของตนเองได้

#### 1.2.3.6 ร่วมกันสะท้อนคิดและเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบบรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจของกลุ่ม

ให้สมาชิกได้ประเมินว่าตนเอง ได้มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ เห็นคุณค่าในตนเอง เห็นความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลจะช่วยมองปัญหาได้ชัดเจนขึ้น เข้าใจการทำงาน บทบาท และปัญหาอย่างแท้จริง มีค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ภาพพจน์ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดการคิดร่วมกันแบบกลุ่ม สร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ใช้พลังทำงานร่วมกันแบบทวีคูณ รู้จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง พัฒนาศักยภาพและหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน รู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความหมาย เกิดความกระตือรือร้นและมีความมีชีวิตชีวาในการทำงานขึ้นมาใหม่ มีอำนาจการตัดสินใจ เห็นคุณค่าของตนเอง



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 4.66 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน “คุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ (n = 106)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ชอบทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการมากกว่าทำงานคนเดียวเพียงลำพัง	4.39	.560	มาก
ครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำโครงการ	4.37	.539	มาก
เห็นความสำคัญต่อการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องเมื่อได้เข้าร่วมทำโครงการ	4.36	.617	มาก
เชื่อว่าการทำโครงการด้วยการทำงานเป็นทีมทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	.597	มาก
เข้าร่วมกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการทำโครงการของตนเอง	4.35	.566	มาก
สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองในการทำโครงการ	4.33	.544	มาก
รู้ว่าตนเองควรเรียนรู้อะไรเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำโครงการ	4.32	.523	มาก
พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้การทำโครงการประสบความสำเร็จ	4.32	.589	มาก
ครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนมีการตัดสินใจปัญหาโดยใช้วิจารณญาณและหลักเหตุผล	4.30	.599	มาก
ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.29	.580	มาก
เข้าร่วมการสัมมนา การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำโครงการ	4.25	.683	มาก
เรียนรู้ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการในครั้งก่อนๆ	4.25	.545	มาก



รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.24	.634	มาก		
รู้ว่าตนเองมีวิธีการเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างไร	4.23	.601	มาก		
ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมทำโครงการ	4.23	.553	มาก		
สามารถนำความรู้ วิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการทำโครงการ	4.21	.451	มาก		
ใช้เวลาว่างจากการทำงานเพื่อศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ	4.19	.498	มาก		
สามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ๆ ที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาการทำโครงการ	4.18	.561	มาก		
สามารถคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	4.17	.556	มาก		
ทราบวิธีที่ทำให้สามารถเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning how to learn)	4.15	.609	มาก		
สามารถแก้ปัญหาในการทำโครงการได้สำเร็จด้วยตนเอง	4.15	.572	มาก		
ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถในการทำโครงการ	4.14	.613	มาก		
<b>ภาพรวมด้านการเรียนรู้ร่วมกัน</b>			4.26	.378	มาก
สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี	4.49	.586	มาก		
ครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี	4.45	.600	มาก		
ครูที่ร่วมทำโครงการมีการทำงานเป็นกลุ่มที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน และช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วย	4.40	.594	มาก		
ครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนมีการพูดคุย เปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.40	.510	มาก		
ได้รับการส่งเสริมให้ร่วมทำโครงการกับเพื่อนครู	4.37	.588	มาก		
เกิดการเรียนรู้จากเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการ	4.35	.568	มาก		
มั่นใจในผลงานจากการทำโครงการทุกครั้งเมื่อได้ร่วมกันคิด ร่วมกันทำงานกับครูที่ร่วมทำโครงการ	4.34	.610	มาก		



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ครูที่ร่วมทำโครงการร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ เพื่อพัฒนา โรงเรียน	4.34	.595	มาก
ครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ภายในกลุ่ม	4.34	.494	มาก
ครูได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำโครงการ	4.31	.571	มาก
ครูที่ร่วมทำโครงการมีการวางแผนการทำโครงการเพื่อพัฒนาการ ทำงานร่วมกัน	4.31	.538	มาก
สามารถสอบถามความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการกับ ท่านได้อย่างอิสระ	4.28	.544	มาก
ท่านสามารถนำความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่าน อื่นๆ ที่ท่านได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมาใช้ประกอบการ พิจารณาร่วมกับความคิดเห็นของท่าน	4.26	.536	มาก
ครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนแลกเปลี่ยนความรู้จากการประชุมหรือ การสัมมนาในโรงเรียน	4.25	.532	มาก
สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายและกระบวนการทำ โครงการ	4.25	.597	มาก
สามารถพัฒนากระบวนการคิดของท่านให้มีความละเอียด รอบคอบมากขึ้นเมื่อท่านได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูที่ ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ	4.25	.497	มาก
แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการทำโครงการกับ เพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ	4.23	.616	มาก
<b>ภาพรวมด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</b>	4.33	.419	มาก
วางแผนการทำงานล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไรให้ งานของโครงการที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	4.40	.528	มาก



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สามารถปรับพฤติกรรมกรรมการทำโครงการของท่านให้สอดคล้องกับนโยบายการทำโครงการ	4.33	.576	มาก
เห็นคุณค่าของประสบการณ์การทำโครงการแล้วนำมาพัฒนาการทำโครงการของท่านให้ดีขึ้น	4.30	.567	มาก
นำวิธีการทำโครงการที่มีประสิทธิภาพของครูท่านอื่นมาปรับใช้กับวิธีการโครงการของท่าน	4.30	.499	มาก
มีวิสัยทัศน์การทำโครงการของท่านอย่างชัดเจน	4.28	.665	มาก
นำความสำเร็จและความล้มเหลวของเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการมาปรับปรุงการทำโครงการ	4.24	.506	มาก
ได้นำประสบการณ์การทำโครงการของท่านมาประยุกต์ให้เข้ากับลักษณะของนักเรียน	4.23	.616	มาก
พัฒนาการทำโครงการของตนเองได้ดีขึ้นเนื่องจากเรียนรู้จากปัญหาการทำโครงการต่างๆ มาก่อน	4.23	.616	มาก
ใช้ประสบการณ์ในการทำโครงการครั้งก่อนๆ มาพัฒนาการทำโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.22	.596	มาก
เรียนรู้วิธีการทำโครงการใหม่ๆ จากการสังเกตการทำงานของเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการ	4.22	.548	มาก
ติดตามความเคลื่อนไหวการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมรอบตัวอยู่เสมอ	4.18	.609	มาก
<b>ภาพรวมด้านการนำความรู้ไปใช้</b>	<b>4.26</b>	<b>.421</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.66 พบว่า คุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูด้านการเรียนรู้ร่วมกันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = .378) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะชอบทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการมากกว่าทำงานคนเดียวเพียงลำพังสูงสุด ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = .560) รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะร่วมทำโครงการทุกคนตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำโครงการ ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.539)

และอันดับที่ 3 คือ กลุ่มตัวอย่างเห็นความสำคัญต่อการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องเมื่อได้เข้าร่วมทำโครงการ ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = .617) และน้อยที่สุดคือ ครูได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถในการทำโครงการ ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = .613)

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = .419) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ ได้เป็นอย่างดีที่สุด ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = .586) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะร่วมทำโครงการ มีการทำงานเป็นกลุ่มที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน และช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วย ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = .594) และอันดับที่ 3 คือ ได้รับการส่งเสริมให้ร่วมทำโครงการกับเพื่อนครู ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = .588) และน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการทำโครงการกับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = .616)

ด้านการนำความรู้ไปใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = .421) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างวางแผนการทำงานล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไรให้งานของโครงการท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จสูงสุด ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = .528) รองลงมาคือสามารถปรับพฤติกรรมการทำงานของท่านให้สอดคล้องกับนโยบายการทำโครงการ ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = .576) และอันดับที่ 3 คือ เห็นคุณค่าของประสบการณ์การทำโครงการแล้วนำมาพัฒนาการทำโครงการของท่านให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = .567) และน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างติดตามความเคลื่อนไหวการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมรอบตัวอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = .421)

**ตารางที่ 4.67** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินตนเองของครูด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

รายการประเมินตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
วางแผนการทำงานร่วมกัน	2.74	.439	มาก
ร่วมกันกำหนดขั้นตอนการดำเนินโครงการ	2.74	.443	มาก
ปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินโครงการตามที่ได้กำหนดไว้	2.74	.443	มาก

รายการประเมินตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินโครงการ	2.71	.456	มาก
<b>ภาพรวมการมีส่วนร่วมในการทำงาน</b>	2.73	.412	มาก
ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	2.76	.427	มาก
ทำงานเสร็จตามกำหนดเสมอ	2.76	.427	มาก
ทำงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพ	2.72	.452	มาก
คิดว่าปัญหาของกลุ่มคือความรับผิดชอบของท่าน	2.58	.581	มาก
<b>ภาพรวมความรับผิดชอบต่อหน้าที่</b>	2.71	.389	มาก
ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	2.77	.421	มาก
ปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของกลุ่มด้วยความเต็มใจ	2.74	.443	มาก
ปฏิบัติงานร่วมเพื่อนร่วมงานด้วยความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันเสมอ	2.74	.443	มาก
นำประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมาใช้	2.72	.452	มาก
ประโยชน์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม			
พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ให้ดีขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการ	2.72	.452	มาก
เปิดใจและรับฟังความคิดเห็นของทุกคน	2.71	.456	มาก
บรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน	2.70	.460	มาก
ให้กำลังใจและกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันคิดเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของกลุ่ม	2.68	.468	มาก
<b>ภาพรวมบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน</b>	2.72	.383	มาก

จากตารางที่ 4.67 พบว่า ครูประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.73$ , S.D. = .412) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินโครงการสูงสุด ( $\bar{X} = 2.74$ , S.D. = .443) รองลงมาคือ ปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินโครงการตามที่ได้กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 2.74$ , S.D. = .443) และมีการวาง

แผนการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 2.74$ , S.D. =.439) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.71$ , S.D. =.389) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จสูงสุด ( $\bar{X} = 2.76$ , S.D.=.427) รองลงมาคือ ทำงานเสร็จตามกำหนดเสมอ ( $\bar{X} = 2.76$ , S.D.=.427) และทำงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพ ( $\bar{X} = 2.72$ , S.D.=.452) และด้านบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.72$ , S.D.=.383) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายสูงสุด ( $\bar{X} = 2.77$ , S.D.=.421) รองลงมาคือ ทำโครงการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของกลุ่มด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 2.74$ , S.D.=.443) และทำโครงการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันเสมอ ( $\bar{X} = 2.74$ , S.D.=.443)

**ตารางที่ 4.68** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคุณ

รายการประเมินตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
พูดข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้	2.80	.402	มาก
คิดตรึกตรองพิจารณาให้ดีก่อนสื่อสารออกไปเสมอ	2.78	.415	มาก
มีการโต้แย้งอย่างสร้างสรรค์ ในกรณีที่มีความคิดเห็นต่างกัน	2.60	.528	มาก
แสดงความคิดเห็นและบอกเหตุผลของท่านเมื่อท่านไม่เห็นด้วย	2.59	.494	มาก
แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาทั้งด้านดีและไม่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	2.56	.498	มาก
<b>ภาพรวมการมีปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสาร</b>	<b>2.67</b>	<b>.349</b>	<b>มาก</b>
ใช้คำพูดที่เป็นกันเองฉันท์มิตรเมื่อต้องการพูดคุยเรื่องงาน	2.74	.443	มาก
สามารถพูดหรือเขียนให้บุคคลอื่นเข้าใจตรงกับสิ่งที่ท่านต้องการสื่อสาร	2.68	.468	มาก
สามารถบอกเล่าเรื่องราวจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งได้อย่างถูกต้อง	2.67	.471	มาก

รายการประเมินตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ใช้คำพูดหรือเขียนแสดงความคิดเห็นด้วยภาษาที่ถูกต้อง กระชับ เข้าใจง่าย	2.63	.486	มาก
ไม่พูดนอกประเด็นในระหว่างการประชุม	2.62	.488	มาก
<b>ภาพรวมการใช้คำพูดในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ</b>	<b>2.67</b>	<b>.368</b>	<b>มาก</b>
เปิดใจรับฟัง ยอมรับทุกความคิดเห็น	2.83	.380	มาก
พูดคุยกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการเกี่ยวกับเรื่องงานที่ทำ ร่วมกันเสมอ	2.82	.387	มาก
เป็นกลางในการรับรู้ข่าวสารไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง	2.78	.415	มาก
พูดคุยให้กำลังใจเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการในการทำงานเสมอ	2.78	.415	มาก
ตั้งใจฟังเมื่อเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการพูด	2.77	.421	มาก
<b>ภาพรวมการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดี</b>	<b>2.80</b>	<b>.348</b>	<b>มาก</b>
เลือกวิธีการส่งสารให้เหมาะกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการแต่ละ คน	2.68	.468	มาก
ได้รับข้อมูลข่าวสารที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน	2.63	.539	มาก
พูดคุยสนทนาแสดงความคิดเห็น ความเชื่อของท่านให้เพื่อนครูที่ เข้าร่วมทำโครงการทราบเสมอ	2.62	.488	มาก
ได้เรียนรู้วิธีคิดจากเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการจากการพูดคุย สนทนาและอภิปรายในกลุ่ม	2.57	.497	มาก
ได้รับข้อมูลจากเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการแบบไม่ก้าวมหรือมี ความหมายหลายทาง	2.55	.499	มาก
<b>ภาพรวมการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างถูกต้อง</b>	<b>2.61</b>	<b>.414</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.68 พบว่า ครูประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสาร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D. = .349) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีการพูดข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้สูงสุด ( $\bar{X} = 2.80$ , S.D. = .402) รองลงมา

คือ คัดตริกตรงพิจารณาให้ดีกว่าสื่อสารออกไปเสมอ ( $\bar{X} = 2.78$ , S.D. =.415) และมีการโต้แย้งอย่างสร้างสรรค์ ในกรณีที่มีความคิดเห็นต่างกัน ( $\bar{X} = 2.60$ , S.D. =.528)

ด้านการใช้คำพูดในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D. =.368) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างใช้คำพูดที่เป็นกันเองฉันทมิตรเมื่อต้องการพูดคุยเรื่องงานสูงสุด ( $\bar{X} = 2.74$ , S.D.=.443) รองลงมาคือ พูดหรือเขียนให้บุคคลอื่นเข้าใจตรงกับสิ่งที่ท่านต้องการสื่อสาร ไม่ว่าจะต้องสื่อสารด้วยวิธีการใดเสมอ ( $\bar{X} = 2.68$ , S.D.=.468) และบอกเล่าเรื่องราวจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งได้อย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D.=.471)

ด้านการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.80$ , S.D.=.348) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างเปิดใจรับฟัง ยอมรับทุกความคิดเห็นสูงสุด ( $\bar{X} = 2.83$ , S.D.=.380) รองลงมาคือพูดคุยกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการเกี่ยวกับเรื่องงานที่ทำร่วมกันเสมอ ( $\bar{X} = 2.82$ , S.D.=.387) เป็นกลางในการรับรู้ข่าวสารไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง ( $\bar{X} = 2.78$ , S.D.=.415) และพูดคุยให้กำลังใจเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการในการทำงานเสมอ ( $\bar{X} = 2.78$ , S.D.=.415)

ด้านการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างถูกต้อง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.61$ , S.D.=.414) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเลือกวิธีการส่งสารให้เหมาะกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการแต่ละคนสูงสุด ( $\bar{X} = 2.68$ , S.D.=.468) รองลงมาคือ ได้รับข้อมูลข่าวสารที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ( $\bar{X} = 2.63$ , S.D.=.539) และพูดคุยสนทนาแสดงความคิดเห็นความเชื่อของท่านให้เพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการทราบเสมอ ( $\bar{X} = 2.62$ , S.D.=.488)



ตารางที่ 4.69 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ของครู

รายการประเมินตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
เรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนางานตนเองให้ประสบความสำเร็จ	2.55	.499	มาก
แสดงความคิดเห็นบนกระดานในเรื่องที่ท่านมีความรู้ ความชำนาญ	2.35	.535	ปานกลาง
บันทึกปัญหาและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและแจ้งให้เพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการทราบเพื่อหาทางแก้ไข	2.35	.517	ปานกลาง
ถ่ายทอดสิ่งที่ท่านได้รับการเข้าร่วมทำโครงการให้เพื่อนครูท่านอื่นๆ ทราบ	2.34	.579	ปานกลาง
เขียนบทความหรือสรุปสิ่งที่ท่านได้เรียนรู้จากการปฏิบัติและเผยแพร่บนสื่อสังคมออนไลน์ของกลุ่ม	2.19	.642	ปานกลาง
<b>ภาพรวมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้</b>	2.36	.423	ปานกลาง
นำความคิดที่ได้จากการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการมาร่วมพิจารณากับความคิดของท่าน	2.65	.481	มาก
นำประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันของกลุ่ม	2.48	.554	ปานกลาง
ทดลองนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปใช้กับการปฏิบัติงานจริง	2.48	.520	ปานกลาง
นำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมทำโครงการมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน	2.43	.497	ปานกลาง
ศึกษาผลงานที่เป็น Best Practice ของเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการมาประยุกต์ใช้กับงานตนเอง	2.24	.557	ปานกลาง
<b>ภาพรวมการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้กับงานของตนเอง</b>	2.45	.404	ปานกลาง



รายการประเมินตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
พัฒนาความรู้ของตนเองให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ	2.68	.468	มาก
พยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	2.66	.475	มาก
เรียนรู้แนวคิดหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆจากการพูดคุยกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการ	2.66	.475	มาก
ได้เรียนรู้และค้นหาความรู้จากท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการ	2.63	.486	มาก
ได้แนวคิดใหม่ๆ จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการ	2.63	.486	มาก
<b>ภาพรวมการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง</b>	<b>2.65</b>	<b>.417</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.69 พบว่า ครูประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.36$ , S.D. =.423) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนางานตนเองให้ประสบความสำเร็จสูงสุด ( $\bar{X} = 2.55$ , S.D. =.499) รองลงมาคือ แสดงความคิดเห็นบนกระดานในเรื่องที่ท่านมีความรู้ ความชำนาญ ( $\bar{X} = 2.35$ , S.D. =.535) และมีบันทึกปัญหาและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และแจ้งให้เพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการทราบเพื่อหาทางแก้ไข ( $\bar{X} = 2.35$ , S.D. =.517)

ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้กับงานของตนเอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.45$ , S.D. =.404) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างนำความคิดที่ได้จากการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการมาร่วมพิจารณากับความคิดของตนสูงสุด ( $\bar{X} = 2.65$ , S.D.=.481) รองลงมาคือ นำประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันของกลุ่ม ( $\bar{X} = 2.48$ , S.D.=.554) และทดลองนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปใช้กับการปฏิบัติงานจริง ( $\bar{X} = 2.48$ , S.D.=.520)

ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.65$ , S.D.=.417) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างพัฒนาความรู้ของตนเองให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเสมอสูงสุด ( $\bar{X} = 2.68$ , S.D.=.468) รองลงมาคือ พยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 2.66$ , S.D.=.475) และเรียนรู้แนวคิดหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆจากการพูดคุยกับเพื่อนครุที่เข้าร่วมทำโครงการ ( $\bar{X} = 2.66$ , S.D.=.475)

### คะแนนใบงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.70 คะแนนใบงานที่ 1 จำแนกตามกลุ่ม

	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 6	กลุ่มที่ 7	กลุ่มที่ 8	กลุ่มที่ 9
PLC (x1)	4	4	4	4	4	4	4	4	4
KS (x2)	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Syn (x3)	4	3	3	3	4	4	4	4	4
<b>รวม (15)</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

จากตารางที่ 4.70 แสดงคะแนนใบงานที่ 1 ของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 6 กลุ่มที่ 7 กลุ่มที่ 8 และกลุ่มที่ 9 มีคะแนนอยู่ในระดับดี ส่วนกลุ่มที่ 2 ถึง กลุ่มที่ 5 มีคะแนนปานกลาง

ตารางที่ 4.71 คะแนนใบงานที่ 2 จำแนกตามกลุ่ม

	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 6	กลุ่มที่ 7	กลุ่มที่ 8	กลุ่มที่ 9
PLC (x1)	4	4	0	4	4	4	4	4	4
KS (x2)	4	4	0	4	4	4	4	4	4
Syn (x3)	4	3	0	3	3	3	4	3	3
Em (x4)	4	3	0	3	3	3	4	3	3
<b>รวม (20)</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>14</b>

จากตารางที่ 4.71 แสดงคะแนนใบงานที่ 3 ของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 7 มีคะแนนเท่ากับ 16 คะแนน อยู่ในระดับดี ส่วนกลุ่มที่เหลือมีคะแนนเท่ากับ 14 คะแนน อยู่ในระดับดี ยกเว้นกลุ่มที่ 3 ที่ไม่ส่งใบงาน

ตารางที่ 4.72 คะแนนใบงานที่ 3 จำแนกตามกลุ่ม

	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 6	กลุ่มที่ 7	กลุ่มที่ 8	กลุ่มที่ 9
PLC (x1)	5	4	0	4	4	4	4	4	4
KS (x2)	5	4	0	4	4	4	3	3	3
Syn (x3)	5	3	0	3	3	3	3	3	3
Em (x4)	5	3	0	3	3	3	3	3	3
<b>รวม (20)</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

จากตารางที่ 4.72 แสดงคะแนนใบงานที่ 3 ของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ 20 คะแนนอยู่ในระดับดีมาก กลุ่มที่ 2 ,4-6 มีคะแนนเท่ากับ 14 คะแนนอยู่ในระดับดี กลุ่มที่ 7-9 มีคะแนนเท่ากับ 13 คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นกลุ่มที่ 3 ที่ไม่ส่งใบงาน

ตารางที่ 4.73 คะแนนรวมใบงานทั้ง 3 ใบงาน

	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 6	กลุ่มที่ 7	กลุ่มที่ 8	กลุ่มที่ 9
<b>รวม (55)</b>	<b>48</b>	39	11	39	39	40	<b>41</b>	39	39

จากตารางที่ 4.73 การแจกแจงผลคะแนนจากใบงานทั้ง 3 ใบงาน พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนที่ดี อยู่จำนวน 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 7 โดยกลุ่มที่ 1 ได้คะแนน 48 คะแนนจากคะแนนเต็ม 55 คะแนน ซึ่งเป็นกลุ่มครูฯ ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และกลุ่มที่ 7 ได้คะแนน 41 คะแนน จากคะแนนเต็ม 55 คะแนน ซึ่งเป็นกลุ่มครูฯ ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง

ตอนที่ 4 ผลการรับรองรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้ปรับปรุงแก้ไข ภายหลังจากทดลองใช้เรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ และขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.74 แสดงผลการรับรองรูปแบบ

รายละเอียดของรูปแบบฯ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ภาพรวมของรูปแบบฯ			
1. หลักการและเหตุผลของรูปแบบฯ	4.8	.45	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ	4.6	.89	มากที่สุด
3. แผนภาพแสดงรูปแบบ (Model)	4.2	.84	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.5</b>	<b>.24</b>	<b>มากที่สุด</b>
2. องค์ประกอบของรูปแบบฯ			
2.1 ผู้ก่อตั้งโครงการ	4.6	.89	มากที่สุด
2.2 สมาชิกกลุ่ม	4.8	.45	มากที่สุด
2.3 เป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5	0	มากที่สุด
2.4 การเล่าเรื่อง	5	0	มากที่สุด
2.5 สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	4	1	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.68</b>	<b>.48</b>	<b>มากที่สุด</b>
3. ขั้นตอนของรูปแบบฯ			
ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ			
1.1 จัดตั้งโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯ	4.4	.89	มาก
1.2 จัดหาสมาชิกตามคุณสมบัติและเป้าหมาย	4.8	.45	มากที่สุด



3134320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

รายละเอียดของรูปแบบฯ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.3 ระบุบทบาทของสมาชิกกลุ่ม	4.2	.45	มาก
1.4 ตั้งชื่อกลุ่ม	4.8	.45	มากที่สุด
1.5 จัดตั้งกลุ่มบนสื่อสังคมออนไลน์	4.8	.45	มากที่สุด
1.6 ร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมาย	4.8	.45	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	4.63	-.18	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 2 ขั้นดำเนินการ			
2.1 วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง	5	0	มากที่สุด
2.2 วิเคราะห์ศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของกลุ่ม	5	0	มากที่สุด
2.3 มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม	5	0	มากที่สุด
2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย	5	0	มากที่สุด
2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย	5	0	มากที่สุด
2.6 สรุปลองค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย	5	0	มากที่สุด
2.7 จัดเก็บขุมความรู้	4.2	.45	มาก
2.8 ร่วมกันพัฒนาผลงานของกลุ่ม	4.8	.45	มากที่สุด
2.9 จัดทำ (ร่าง) โครงการ	4.8	.45	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	4.87	.22	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 3 ขั้นสรุป			
3.1 ประเมินผลกิจกรรมโครงการ	5	0	มากที่สุด
3.2 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขผลงาน	5	0	มากที่สุด
3.3 จัดทำโครงการฉบับสมบูรณ์	5	0	มากที่สุด

รายละเอียดของรูปแบบฯ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3.4 ร่วมกันสะท้อนปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังอย่างจริงจัง	4.8	.45	มากที่สุด
3.5 วัดความเป็นพลวัตการเรียนรู้ของสมาชิกกลุ่ม	4.6	.89	มากที่สุด
3.6 ร่วมกันสะท้อนคิดและเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจของกลุ่ม	4.8	.45	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	4.87	.37	มากที่สุด
<b>4. การใช้งานรูปแบบฯ</b>			
1. รูปแบบฯ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมกับการนำไปใช้ส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.6	.89	มากที่สุด
2. โดยภาพรวมรูปแบบฯ ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง	4.2	.83	มาก
<b>ภาพรวม</b>	4.4	.04	มาก
<b>5. เครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบฯ</b>			
1. แบบฟอร์ม 1 แบบบรรยายชื่อสมาชิก บทบาทในกลุ่มที่ได้รับและชื่อกลุ่มที่ร่วมกันคิด	4.8	.45	มากที่สุด
2. แบบฟอร์ม 2 แบบบันทึกเรื่องเล่าประสบการณ์	4.8	.45	มากที่สุด
3. แบบฟอร์ม 3 แบบเสนอโครงการ	4.8	.45	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	4.8	0	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.74 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมของรูปแบบฯ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.5$ , S.D. = .24) สามารถนำไปใช้งานได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.68$ , S.D. = .48) สามารถนำไปใช้ได้ ความเหมาะสมของขั้นตอนของรูปแบบฯ ขั้นตอนที่ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = .18) สามารถนำไปใช้

ได้ ความเหมาะสมของขั้นตอนของรูปแบบฯ ขั้นตอนที่ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.87$ , S.D. = .22) สามารถนำไปใช้ได้ ความเหมาะสมของขั้นตอนของรูปแบบฯ ขั้นตอนที่ 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.87$ , S.D. = .37) สามารถนำไปใช้ได้ ความเหมาะสมในการใช้งานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.4$ , S.D. = .04) สามารถนำไปใช้ได้ และความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.8$ , S.D. = 0) สามารถนำไปใช้ได้

ผลการประเมินรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำดังต่อไปนี้

1. สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรเพิ่มรายละเอียดให้ชัดเจน
2. การระบุนุ้บทบาทสมาชิกในคู่มือได้มีการระบุคุณสมบัติไว้แล้ว
3. ให้ปรับคำจากคำว่า “จบ” ในขั้นตอนการขอจัดตั้งโครงการเป็น “ไม่อนุมัติ”
4. ให้ระบุว่ากลุ่มจัดเก็บข้อมูลความรู้ของกลุ่มไว้ที่ใด



3194320486

## บทที่ 5 ผลการวิจัย

รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย

1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. หลักการของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 องค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 แนวทางการนำไปใช้และเงื่อนไขการใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. แนวทางการนำรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในงานพัฒนาครู
2. เงื่อนไขการใช้งานรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน





## ตอนที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดเชิงวิธีการหรือกระบวนการ ที่มีการดำเนินการปฏิบัติร่วมกันในชุมชน ซึ่งสะท้อนเป็นคุณลักษณะหรือเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชนตามธรรมชาติ ความเป็นจริงของชุมชนนั้นๆ ที่มีบริบทแตกต่างกันไป เป็นกระบวนการที่เอื้อให้เกิดการรวมใจ รวมตัวรวมแรง และรวมปัญญา ร่วมกันของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาในชุมชน เพื่อการทำงานแบบมุ่งรวมพลังเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของครู สู่คุณภาพผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังที่ Sergiovanni (1994) ได้กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ ลดความโดดเดี่ยว ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนโดยมีเป้าหมาย เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียน

เพื่อให้ครูได้พัฒนาการทำงานร่วมกัน การรวมพลังเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีการร่วมมือกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Huxham, 1996) เกิดประโยชน์ร่วมกันทุกฝ่ายและทุกระดับ ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยอาศัยความรับผิดชอบของแต่ละคนในการทำให้งานที่วางแผนร่วมกันประสบความสำเร็จด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการเรียนรู้ร่วมกัน (ธนู ศิริจันทร์พันธุ์, 2554) อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การรวมพลังเกิดอย่างเป็นพลวัตและมีพลัง เพราะการรวมพลังเป็นวิธีการหรือกระบวนการในการทำงานด้วยกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน โดยวิธีการแลกเปลี่ยนแบ่งปัน ร่วมกันลงมือ ร่วมกันคิด เพื่อพัฒนา บูรณาการ เรียนรู้ร่วมกัน ปรับตัวเข้าหากัน และร่วมมือกันอย่างสมดุลและชำนาญตามความรู้ ความสามารถและโอกาสที่อำนวยให้ เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่าการกระทำเพียงลำพัง การรวมพลังเป็นการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและความรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปันนำไปสู่การพัฒนา (Sharing) แล้วการบูรณาการร่วมกันด้วยการสร้างเป้าหมายร่วม (Integrating) และการร่วมมือกันทำงาน



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

โดยไม่ขัดแย้งกัน (Coordinating) ทำให้ครูได้พัฒนากระบวนการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การทำงานร่วมกับผู้อื่นแล้วได้รับการยอมรับ ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้น หนุนเสริมให้บุคคลเกิดพลังใจในตนเอง การเสริมสร้างอำนาจ (Empowerment) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคล กลุ่ม ชุมชนให้มีพลังที่แข็งแกร่งในการดำเนินชีวิตของตนให้เหมาะสมตามสังคมที่ตนเองอยู่ ให้สามารถค้นหาศักยภาพ เกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งความคิดและการกระทำได้อย่างมีคุณภาพ (Zimmerman, 1990; Clutterburk และ Kernagham, 1995; กิติวิภา สุวรรณรัตน์, 2545; อภิญญา เวชยชัย, 2555) ส่งเสริมให้บุคคลมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการเลือกสิ่งต่างๆ ที่เหมาะสมกับตนเองได้ โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เพื่อการเปลี่ยนแปลงของบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และมีพลังมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการรวมพลังและเกิดประโยชน์ร่วมกันได้เป็นอย่างดี

ในปัจจุบันการแสวงหาความรู้สามารถทำได้สะดวกขึ้นด้วยการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้รอบด้าน จะต้องส่งเสริมให้ครูเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ เป็นส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ครูจะต้องพัฒนาระดับการเรียนรู้ ที่จะต้องพัฒนาความรู้ของตนเองแล้วนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้แล้วนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้เกิดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ โดยคุณลักษณะดังกล่าวจะส่งผลให้สามารถจัดการกับการเรียนรู้และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่องค์กรจะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ จะต้องเริ่มพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้รอบด้าน เพราะการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ นอกจากระดับการเรียนรู้ของบุคคลจะสะท้อนถึงความเป็นพลวัตการเรียนรู้ ยังต้องมีประเภทและทักษะของการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบของพลวัตการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน โดยประเภทของการเรียนรู้นั้นเป็นวิธีการเรียนรู้ของ บุคคลที่อาจใช้วิธีการเรียนรู้มากกว่าหนึ่งวิธีในการเรียนรู้ครั้งหนึ่งๆ



3194320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

การพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนด้วยการจัดกิจกรรมจากการร่วมมือ รวมพลังของครูโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมทำโครงการสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูที่เข้าร่วมทำโครงการฯ ด้วยกันโดยไม่จำกัดสถานที่และเวลา โดยที่ครูสามารถติดต่อพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์กันผ่านการสนทนาบน application Facebook และ application LINE

การพัฒนาครูจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการที่จะเข้ามาช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่ทำให้ครูได้มาร่วมตัวเพื่อการทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ที่ตนเองมีให้กับผู้อื่น เกิดการรวมพลังในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการเสริมอำนาจให้มีอิสระในการทำงานตามความรู้ ความสามารถที่ตนมี ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน และใช้เทคโนโลยีช่วยส่งเสริมกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้ของครู ทำให้ครูเกิดการพัฒนาคำรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเกิดพลวัตการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุด

## 2. หลักการของการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักการของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจประกอบด้วยทฤษฎีและแนวคิดที่สำคัญมีดังนี้

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีมเรียนรู้ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ได้แก่

- 1.1 จัดหาสมาชิกตามคุณสมบัติและเป้าหมาย
- 1.2 วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 1.3 ประเมินความเป็นไปได้ของโครงการ



3184320486

CD iThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ต้องระบุสิ่งที่ครูต้องการเรียนรู้ และระบุผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องที่ครูต้องการเรียนรู้ กระตุ้นให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แล้วเลือกวิธีการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการนำความรู้ไปใช้ และประเมินผลหลังนำความรู้ไปใช้ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ได้แก่

- 2.1 ระบุสิ่งที่ต้องการเรียนรู้
- 2.2 ระบุผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ
- 2.3 กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 2.4 เลือกวิธีการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 2.5 เปิดโอกาสให้มีการนำความรู้ไปใช้
- 2.6 ประเมินผลหลังนำความรู้ไปใช้

3. การรวมพลัง เป็นกระบวนการที่ครูต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ แล้วแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเอง เพื่อร่วมกันสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ได้แก่

- 3.1 กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน
- 3.2 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ
- 3.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเอง
- 3.4 ร่วมกันสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ
- 3.5 ค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด

4. การเสริมสร้างอำนาจ เป็นกระบวนการที่ครูจะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีอิสระในการทำงาน มีโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ ความสามารถที่ตนได้พัฒนา พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจ มอบหมายงานให้รับผิดชอบ และ สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ในองค์กร ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ได้แก่

- 4.1 พัฒนาความรู้ ความสามารถ
- 4.2 ให้อิสระในการทำงาน
- 4.3 ส่งเสริมให้แสดงความรู้ ความสามารถ



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

4.4 มอบหมายงานให้รับผิดชอบ

4.5 สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ในองค์กร

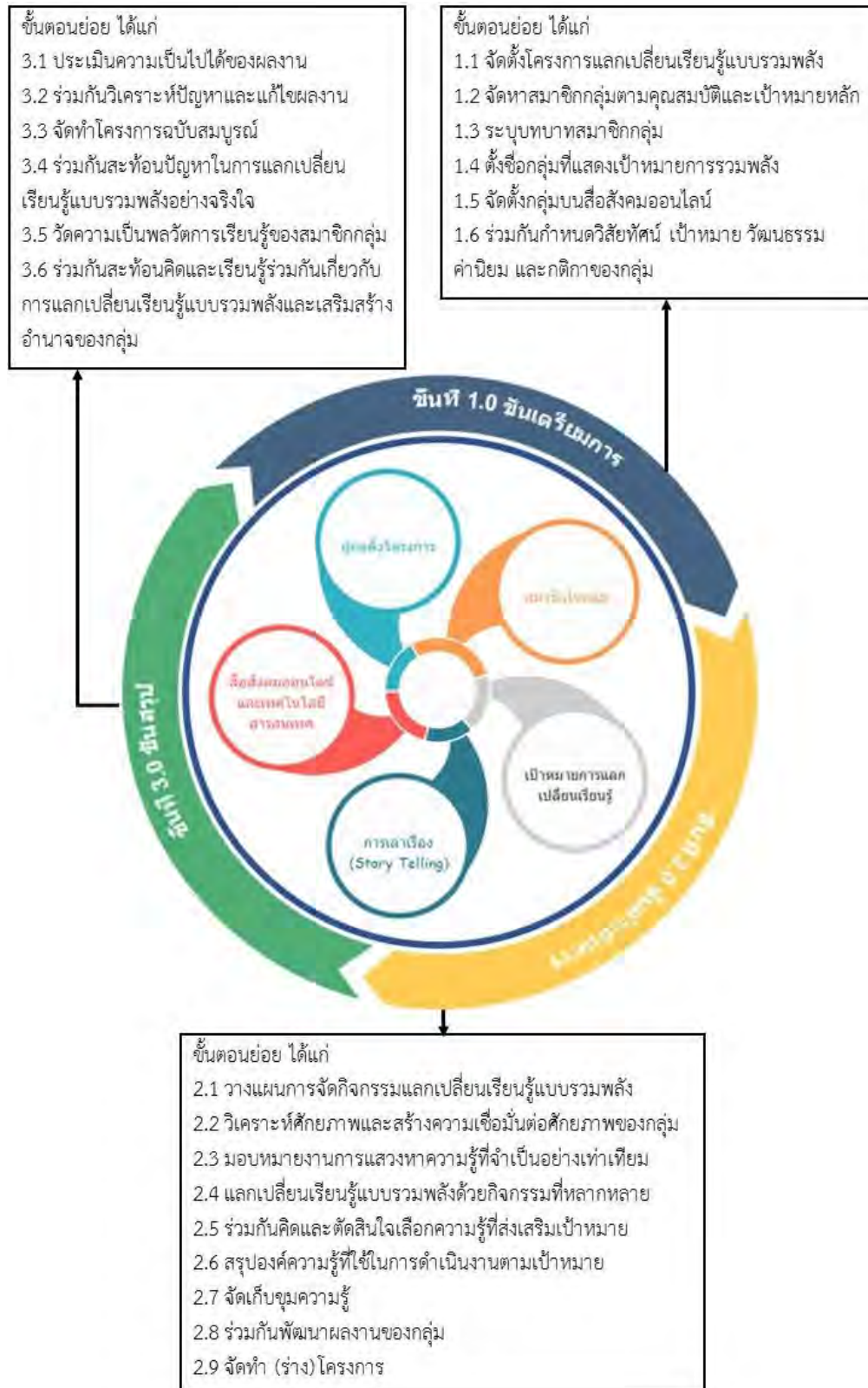
### 3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้

1. เพื่อให้ครูมีรูปแบบการเรียนรู้ของตนเองด้วยการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้
2. เพื่อให้ผู้บริหารได้แนวทางในการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการจัดการการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียน
3. เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แนวทางในการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ของครู



3134320486

รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ  
เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



## ตอนที่ 2

### องค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

#### 1.1 ผู้ก่อตั้งโครงการ

ผู้ก่อตั้งโครงการ คือผู้ที่มีความประสงค์จะพัฒนาโครงการด้วยการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ จัดโครงการที่สมาชิกทุกคนจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เห็นภาพความสำเร็จของงานร่วมกัน ได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง และหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานให้เพียงพอ ทุกคนมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน สามารถเข้าถึงของข้อมูลแหล่งทรัพยากร ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้ออกมาเป็นพลังที่สร้างสรรค์ โดยผู้ที่มีความประสงค์จะพัฒนาโครงการต้องพิจารณาว่าจะดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะใด ซึ่งสามารถดำเนินการได้ 2 ลักษณะคือ

1. แบบเป็นทางการ หมายถึง ผู้ที่สนใจจัดตั้งทำรายละเอียดและเป้าหมายการจัดตั้งโครงการเสนอผู้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขออนุมัติและขอสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงเรียนสามารถจัดหาให้ได้
2. แบบไม่เป็นทางการ หมายถึง ผู้ที่สนใจจัดตั้งจัดทำรายละเอียดและเป้าหมายการจัดตั้งโครงการแล้วดำเนินการจัดหาหรือรวบรวมสมาชิกเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทันที



3134320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

## 1.2 สมาชิกกลุ่ม

การจัดตั้งกลุ่มเป็นกลุ่มที่ได้จากประกาศการขอจัดตั้งโครงการพัฒนา ซึ่งรวมกลุ่มสมาชิกครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความสนใจที่จะทำโครงการเดียวกัน โดยที่สมาชิกทุกคนต้องได้ผลประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีภาพลักษณ์ของกลุ่มที่ดี มีวัฒนธรรมของกลุ่มในแต่ละกลุ่มให้มีสมาชิกประมาณ 4-8 คน ครูที่จะเข้าร่วมได้อาจมีลักษณะที่หลากหลาย เช่น

- 1) ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระวิชาเดียวกัน สอนระดับเดียวกัน
- 2) ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระวิชาเดียวกัน สอนต่างระดับกัน
- 3) ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระวิชาต่างกัน สอนระดับเดียวกัน
- 4) ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระวิชาต่างกัน สอนต่างระดับกัน เป็นต้น โดยที่สมาชิกทุกคนเห็นคุณค่าความสามารถของกันและกัน ยอมรับความคิดเห็น มีความรู้สึกไว้วางใจเป็นพันธมิตรระหว่างกัน มีความผูกพันกัน ทุกคนในกลุ่มมีความเท่าเทียมกัน เป็นอันหนึ่งเดียวกันในกลุ่ม มีภาวะผู้นำ รู้จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง มีความเข้าใจการทำงาน บทบาทและปัญหาอย่างแท้จริง

### คุณสมบัติของสมาชิกกลุ่ม

1. เป็นครูที่เคยเข้าร่วมทำโครงการพัฒนาผู้เรียนให้กับโรงเรียนมาแล้ว เคยเป็นหัวหน้าโครงการ มีประสบการณ์ในการทำโครงการ มีหน้าที่ที่ในการปฏิบัติงานในโครงการร่วมกับครูท่านอื่นๆ ที่เข้าทำโครงการร่วมกัน และ/หรือ เป็นครูที่เคยเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เรียน แต่ยังไม่เคยเป็นหัวหน้าโครงการ ต้องการพัฒนาทักษะการทำโครงการ และต้องการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับครูท่านอื่นๆ และ/หรือ เป็นครูที่ยังไม่เคยเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เรียน ต้องการเรียนรู้การทำโครงการและต้องการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับครูท่านอื่นๆ ก็ได้ ซึ่งการเข้าร่วมทำโครงการเป็นการเปิดโอกาสให้ตนเองได้รับการพัฒนาทักษะ สร้างเครือข่ายความร่วมมือจากครูท่านอื่นๆ
2. มีทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน
3. มีทักษะการสืบค้นและการใช้โปรแกรมเกี่ยวกับ Internet
4. มีบัญชีสังคมออนไลน์เป็นของตนเอง เช่น Facebook LINE ฯลฯ
5. มีประสบการณ์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ และสามารถใช้อุปกรณ์สื่อสารสังคมออนไลน์ได้อย่างคล่องแคล่ว
6. มีเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์ตั้งแต่ 151 คนขึ้นไป เพื่อใช้เป็นแหล่งความรู้ของตนเอง



นอกจากนี้ คุณสมบัติของสมาชิกที่จำเป็นต้องมีคือ ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีความสามารถในการสื่อสาร มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีจิตใจที่จะแบ่งปันความรู้ให้กับบุคคลอื่น

### บทบาทของสมาชิกกลุ่ม

**1. Project Facilitator** คือ ผู้เชื่อม ประสานและอำนวยความสะดวกให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างจริงจัง ตรงประเด็น มีความกระตือรือร้นในการประสานงานทั้งจากภายใน มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการสื่อสาร มีความสามารถในการจูงใจคนให้เข้ามาทำงานร่วมกัน ผู้ที่จะมาเป็น Project Facilitator อาจได้มาจากการเสนอตนเองหรือการเสนอชื่อจากสมาชิกกลุ่ม และสมาชิกทุกคนเห็นพ้องต้องกันว่าผู้ถูกเสนอชื่อมีความเหมาะสม การเลือก Facilitator เป็นการเลือกผู้ที่จะมาช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรม ทั้งนี้ Facilitator ไม่ใช่หัวหน้ากลุ่ม เป็นผู้กระตุ้นให้สมาชิกเกิดการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกัลยาณมิตร ประสานงานต่างๆ ให้โดย Facilitator มีหน้าที่ดังนี้

1.1 สร้างความเข้าใจและเชื่อมประสานความเข้าใจแก่ Project Buddy กับสมาชิกกลุ่ม หัวหน้างาน ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือบุคคลภายนอกกลุ่ม

1.2 ช่วยกระตุ้น Project Buddy ให้พัฒนาการเรียนรู้ของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยการให้กำลังใจ คำแนะนำ ชี้แนะ เสริมสร้างอำนาจ

1.3 เปิดใจรับฟังอย่างลึกซึ้งโดยไม่มีอคติ สามารถจับใจความ ตั้งคำถามและสรุปประเด็นสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้

1.4 ใช้เทคโนโลยีในการจัดการ แลกเปลี่ยนเรียนเรียนรู้ เก็บรวบรวมความรู้ สื่อสาร เผยแพร่และเพื่อต่อยอดความรู้

1.5 สร้าง/จัดบรรยากาศที่ดีให้มีความเป็นกันเองเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

1.6 จับประเด็นที่เป็นประโยชน์ของสมาชิกมาชื่นชม ยกย่อง ให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง



**2. Project Capture** คือ ผู้ที่จับบันทึก สรุปประเด็นความรู้ที่ได้จาก Project Buddy ทุกคนที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่ง Project Capture ต้องเล่าประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเช่นกัน ผู้ที่จะมาเป็น Project Capture อาจได้มาจากการเสนอตนเองหรือการเสนอชื่อจากสมาชิกกลุ่ม และสมาชิกทุกคนเห็นพ้องต้องกันว่าผู้ถูกเสนอชื่อมีความเหมาะสม Project Capture ไม่ใช่เลขของกลุ่ม แต่เป็นตัวแทนกลุ่มที่ทำหน้าที่บันทึกกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้สมาชิกทุกคนเห็นสิ่งที่ได้พูดคุย แล้วทบทวนเพื่อให้เข้าใจตรงกัน โดยผู้ที่ทำหน้าที่นี้จะต้อง

- 1) มีทักษะด้านภาษา สามารถเขียนสื่อสารให้เข้าใจง่าย จับใจความสำคัญได้ดี เพราะ Project Capture จะต้องทำหน้าที่ 3 อย่างไปพร้อมๆ กัน คือ ฟัง คิด เขียน โดยที่ตนเองต้องฝึกการจับใจความได้เร็ว และจดประเด็นย่อๆ และนำมาสรุปเป็นความเรียงอีกครั้ง
- 2) มีทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ซอฟต์แวร์ เพื่อช่วยในการเก็บความรู้ไว้เป็นหมวดหมู่ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่าย โดย Project Capture มีหน้าที่ดังนี้

- 2.1 จับบันทึกการปฏิบัติจากเรื่องเล่าระหว่างสมาชิก ไม่ตีความ ไม่เติมแต่ง
- 2.2 ถอดประเด็นความรู้จากการปฏิบัติของแต่ละเรื่องเล่าออกมาเป็น “ขุมความรู้”
- 2.3 ทบทวนประเด็นความรู้และถ่ายทอดให้สมาชิกทุกคนเข้าใจตรงกัน
- 2.4 จัดตั้งกลุ่มบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ไว้ให้สมาชิกได้ติดต่อสื่อสารกันได้ตลอด

**3. Project Buddy** คือ สมาชิกในกลุ่มทุกคน เป็นผู้ที่มีส่วนลงมือปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้จากการทำโครงการ ซึ่งทุกคนในกลุ่มเป็น Project Buddy โดยสมาชิกจะต้องมีคุณสมบัติ คือ

- 1) เป็นผู้ฟังที่ดี เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของทุกคนเท่าเทียมกันโดยไม่มีอคติ เห็นคุณค่าความสามารถของทุกคน ยอมรับความสามารถของผู้อื่น พร้อมทั้งจะเรียนรู้และรับความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา
- 2) เป็นผู้บอกเล่าความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจ การตีความของตนเองด้วยถ้อยคำที่อ่อนน้อมถ่อมตน เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดใจรับฟังความคิดที่ขัดแย้งกับของตนเอง เคารพการตัดสินใจของกลุ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีทักษะในการสื่อสารที่สามารถสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจ
- 3) เป็นผู้มีความคิดเชิงบวก ชื่นชมยินดีมองโลกในแง่ดี จิตใจเปิดกว้าง มองเห็นความดี ความสำเร็จของผู้อื่น ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ
- 4) สามารถเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมได้ประมาณร้อยละ 90-95 ของทั้งหมด



4. **Project Expert** คือ ผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่แสดงความคิดเห็น เป็นที่ปรึกษาของกลุ่ม โดยเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความรู้ ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับสาระความรู้ ทักษะประสบการณ์กับสมาชิก ได้ อาจไม่เป็นสมาชิกถาวรของกลุ่ม โดยกลุ่มอาจตกลงกันและเชิญมาตามวาระที่เหมาะสม

### 1.3 เป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง ปัญหาหรือสิ่งที่ครูต้องการที่จะพัฒนาผู้เรียนด้วยการจัดทำเป็นโครงการพัฒนาผู้เรียน เป็นเป้าหมายที่ครูทุกคนได้ผลประโยชน์ร่วมกันและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มเป็นเป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ได้แสดงความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนเอง เป็นโครงการนอกห้องเรียนที่ไม่ใช่โครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน แต่เป็นโครงการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ลักษณะของเป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นเป้าหมายในการพัฒนาโครงการเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ลักษณะของเป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่

1. เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อการแก้ปัญหาผู้เรียนที่มีอยู่เดิมและยังไม่ได้รับการแก้ไข
2. เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อต้องการนำมาพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น
3. เป็นโครงการที่จำเป็นต้องดำเนินการโดยเร่งด่วนตามนโยบาย
4. เป็นโครงการที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

เป้าหมายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะต้องกำหนดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก ด้วยการวิเคราะห์ความสำคัญ ความจำเป็น และประโยชน์ที่ได้จากการทำโครงการที่เสนอ จากนั้นทุกคนร่วมกันตัดสินใจว่าโครงการใดมีความน่าสนใจ ได้ประโยชน์สูงสุด และมีความเป็นไปได้ในการดำเนินการมากที่สุด

### 1.4 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ให้สมาชิกได้แบ่งปันความรู้ ทักษะและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย จริงใจและเชื่อถือได้ กิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สามารถทำได้หลายแบบ แบบที่นิยมมากที่สุดคือ กิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling) เป็นการเล่าเรื่องราวที่เป็น Best Practice ของตนเอง เป็นการถ่ายทอดความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในตัวคนให้ออกมาเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้ กิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลังเป็นการช่วยค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อนำมาใช้งาน ทำให้ทราบว่าสมาชิกมีประสบการณ์อะไรบ้าง แล้วมอบหมายให้รับผิดชอบงานตามศักยภาพนั้นๆ เมื่อทุกคนได้เล่าประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มแล้ว นำประสบการณ์ที่ได้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปจัดเก็บเป็นองค์ความรู้ หากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นนั้นยังมีข้อมูลไม่เพียงพอที่จะสรุปเป็นองค์ความรู้ Facilitator อาจจะมอบหมายให้สมาชิกไปแสวงหาความรู้จากแหล่งอื่นๆ เพิ่มเติม หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญ (Project Expert) มาเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นนั้นๆ เรื่องเล่าเร้าพลังจะช่วยทำให้ทุกคนได้เห็นคุณค่าของตนเอง ทุกประสบการณ์มีประโยชน์ในการทำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

### 1.5 สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง แอปพลิเคชันหรือโปรแกรมสำเร็จรูปที่เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของสมาชิกกลุ่ม สมาชิกกลุ่มสามารถสื่อสาร สนทนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น รับ-ส่งไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ ภาพ เสียง ภาพเคลื่อนไหว ระหว่างสมาชิกกลุ่ม ทั้งแบบประสานเวลาและไม่ประสานเวลา การใช้สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการเชื่อมโยงสมาชิกทุกคน สร้างเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ร่วมกัน ให้ทุกคนได้แบ่งปันความรู้ ความคิดเห็นต่างๆ รวมทั้งเป็นที่จัดเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ของกลุ่ม ให้ทุกคนสามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง สำหรับการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สมาชิกร่วมกันเสนอและเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยสมาชิกทุกคนจะต้องติดตั้งสื่อสังคมออนไลน์ไว้บนอุปกรณ์ที่สามารถใช้ได้โดยสะดวก เช่น สมาร์ทโฟน โน้ตบุ๊ก ฯลฯ สื่อสังคมออนไลน์ที่นิยมใช้ในปัจจุบัน ได้แก่

1. Line เป็นแอปพลิเคชันที่ผสมผสานบริการที่สามารถส่งได้ทั้งข้อความที่เป็นตัวอักษร รูปภาพ เสียง และวิดีโอ สามารถแชท สร้างกลุ่ม ส่งข้อความ โฟสต์รูปต่างๆ และสามารถใช้โทรหากันได้ทั้งภาพและเสียง

2. Facebook เป็นแอปพลิเคชันที่ใช้ติดต่อสื่อสาร ไปตลอดจนทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนๆ หรือกลุ่มเพื่อน หรือบุคคลอื่นๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นการตั้งประเด็นถามตอบในเรื่องที่สนใจ โพสต์รูปภาพ โพสต์คลิปวิดีโอ เขียนบทความหรือบล็อก แชทออนไลน์ เล่นเกมแบบเป็นกลุ่ม

3. Twitter เป็นแอปพลิเคชันจำพวกไมโครบล็อก โดยผู้ใช้สามารถส่งข้อความยาวไม่เกิน 280 ตัวอักษร เพื่อบอกเล่าสิ่งที่ตนเองคิด

4. Instagram เป็นแอปพลิเคชันเพื่อแบ่งปันถ่ายภาพและคลิปวิดีโอสั้นๆ บนสมาร์ตโฟน ผู้ใช้งานสามารถถ่ายรูปและตกแต่งรูปภาพได้ตามต้องการ

5. YouTube เป็นแอปพลิเคชันที่ให้บริการแลกเปลี่ยนภาพวิดีโอระหว่างผู้ใช้ได้ฟรี โดยผู้ใช้สามารถเข้าดูวิดีโอต่างๆ พร้อมทั้งเป็นผู้อัปโหลดวิดีโอ ผ่าน YouTube ได้ วิดีโอที่สามารถอัปโหลดลง ยูทูปได้ ต้องมีความยาวไม่เกิน 15 นาที

**2. ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่**

ขั้นตอนที่ 1.0 ขั้นเตรียม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

- 1.1 จัดตั้งโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง
- 1.2 จัดหาสมาชิกกลุ่มตามคุณสมบัติและเป้าหมายหลัก
- 1.3 ระบุบทบาทสมาชิกกลุ่ม
- 1.4 ตั้งชื่อกลุ่มที่แสดงเป้าหมายการรวมพลัง
- 1.5 จัดตั้งกลุ่มบนสื่อสังคมออนไลน์
- 1.6 ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัฒนธรรม ค่านิยม และกติกาของกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2.0 ขั้นดำเนินการ ประกอบด้วย 9 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

- 2.1 วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง
- 2.2 วิเคราะห์ศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของกลุ่ม
- 2.3 มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม
- 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย



3184320486

- 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย
- 2.6 สรุปลองค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย
- 2.7 จัดเก็บขุมความรู้
- 2.8 ร่วมกันพัฒนาผลงานของกลุ่ม
- 2.9 จัดทำ (ร่าง) โครงการ

ขั้นตอนที่ 3.0 ขั้นสรุป ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

- 3.1 ประเมินความเป็นไปได้ของผลงาน
- 3.2 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขผลงาน
- 3.3 จัดทำโครงการฉบับสมบูรณ์
- 3.4 ร่วมกันสะท้อนปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังอย่างจริงจัง
- 3.5 วัดความเป็นพลวัตการเรียนรู้ของสมาชิกกลุ่ม
- 3.6 ร่วมกันสะท้อนคิดและเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวม

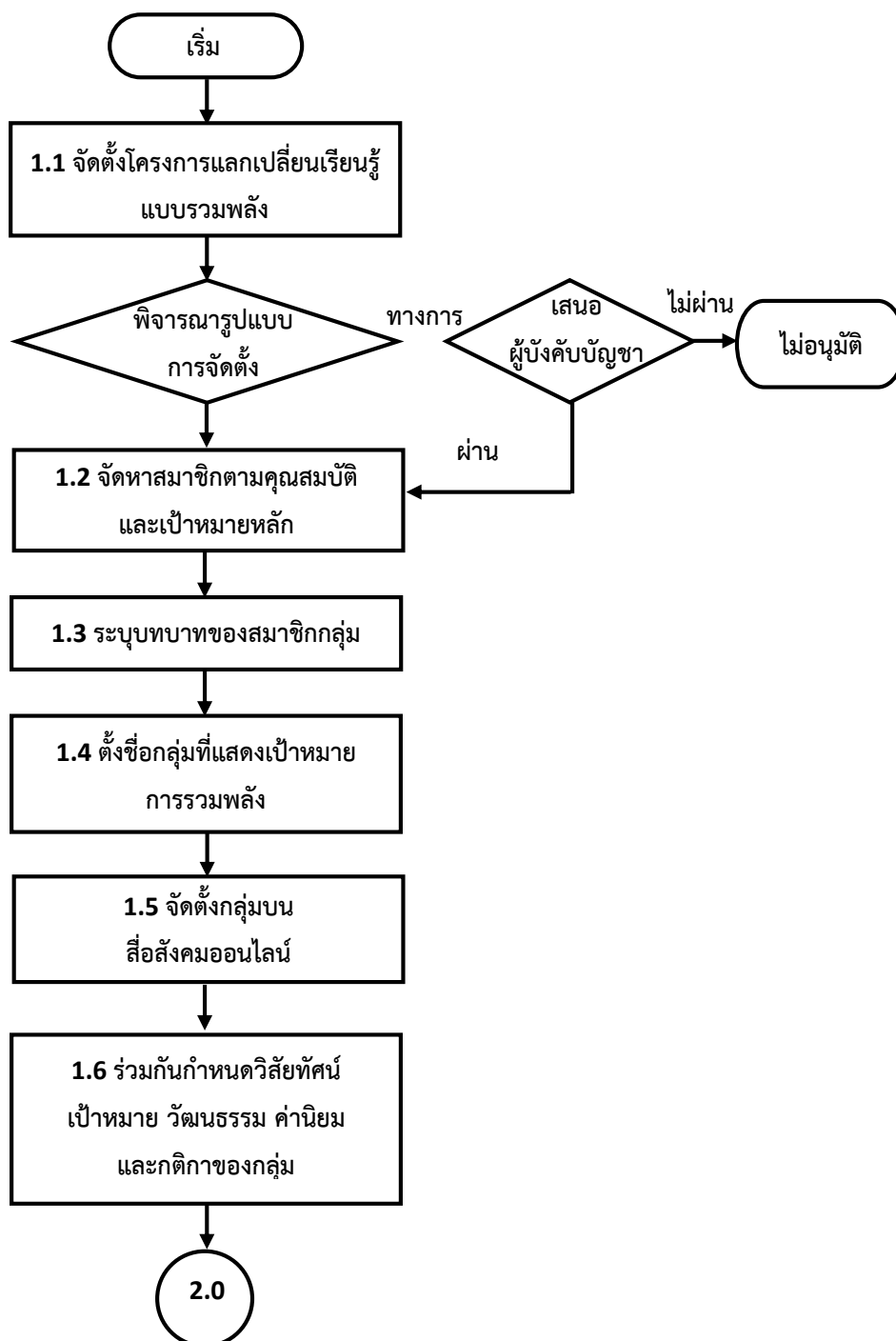
พลังและเสริมสร้างอำนาจของกลุ่ม

โดยมีรายละเอียดดังนี้



3134320486

ขั้นที่ 1.0 ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย ได้แก่



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

## 1.1 จัดตั้งโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง

การจัดตั้งโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯ สามารถจัดตั้งได้จากผู้ที่มีความประสงค์จะพัฒนาโครงการด้วยการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ จัดโครงการที่สมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมกัน เห็นภาพความสำเร็จของงานร่วมกัน ได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง และหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานให้เพียงพอ ทุกคนมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน สามารถเข้าถึงของข้อมูลแหล่งทรัพยากร ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้ออกมาเป็นพลังที่สร้างสรรค์ โดยผู้ที่มีความประสงค์จะพัฒนาโครงการต้องพิจารณาว่าจะดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะใด ซึ่งสามารถดำเนินการได้ 2 ลักษณะคือ

1. แบบเป็นทางการ หมายถึง ผู้ที่สนใจจัดตั้งทำรายละเอียดและเป้าหมายการจัดตั้งโครงการเสนอผู้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขออนุมัติและขอสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงเรียนสามารถจัดหาให้ได้

2. แบบไม่เป็นทางการ หมายถึง ผู้ที่สนใจจัดตั้งจัดทำรายละเอียดและเป้าหมายการจัดตั้งโครงการแล้วดำเนินการจัดหาหรือรวบรวมสมาชิกเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทันที

## 1.2 จัดหาสมาชิกตามคุณสมบัติและเป้าหมายหลัก

การจัดหาสมาชิกกลุ่มเป็นการจัดหาสมาชิกตามคุณสมบัติเบื้องต้นและเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ทุกคนได้ผลประโยชน์ร่วมกัน โดยจัดทำประกาศแจ้งคุณสมบัติและเป้าหมายให้แก่เพื่อนครูในโรงเรียน เป็นการจัดหาหรือรวบรวมสมาชิกครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความสนใจและมีความประสงค์จะพัฒนาโครงการเช่นกัน จำนวนสมาชิกกลุ่มควรมีสมาชิก 4-8 คน เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง โดยสามารถรวมกลุ่มได้หลายลักษณะ ได้แก่ ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและสอนระดับเดียวกัน ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและสอนต่างระดับกัน 3) ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันและสอนระดับเดียวกัน และ 4) ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันและสอนต่างระดับกัน



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



### 1.3 ระบุบทบาทของสมาชิกกลุ่ม

สมาชิกกลุ่มร่วมกันกำหนดบทบาทของสมาชิกกลุ่ม ได้แก่ 1) Project Facilitator 2) Project Capture 3) Project Buddy และ 4) Project Expert โดยสมาชิกศึกษาคุณสมบัติและบทบาทของแต่ละตำแหน่ง จากนั้นให้สมาชิกกลุ่มพิจารณาคุณสมบัติของตนเอง

สมาชิกเสนอตนเองหรือเสนอชื่อสมาชิกคนอื่นที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง แล้วให้สมาชิกกลุ่มทุกคนแสดงความคิดเห็นและยอมรับอย่างเห็นพ้องต้องกันว่า ชื่อที่เสนอนั้นเป็นผู้เหมาะสมกับตำแหน่ง แล้วให้สมาชิกแต่ละตำแหน่งศึกษาบทบาทของตนเอง

สมาชิกอาจยังไม่กำหนดตำแหน่ง Project Expert เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในแต่ละประเด็นที่แตกต่างกัน กลุ่มสามารถกำหนด Project Expert ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละครั้ง ซึ่งอาจไม่เป็นสมาชิกถาวรของกลุ่ม สมาชิกกลุ่มอาจตกลงกันและเชิญมาตามวาระที่เหมาะสม

เมื่อกลุ่มได้สมาชิกครบตามบทบาทแล้ว ให้สมาชิกค้นหาสมาชิกในกลุ่มที่มีบุคลิกที่สามารถชักชวน กระตุ้นให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมของกลุ่ม โดยทำสมาชิกทุกคนเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม เป็นสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม มีภาวะผู้นำ น่าเชื่อถือ

### 1.4 ตั้งชื่อกลุ่มที่แสดงเป้าหมายการรวมพลัง

สมาชิกทุกคนร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อเสนอชื่อกลุ่มตามที่ตนเองคิดว่าน่าสนใจ ชื่อกลุ่มที่ตั้งต้องเป็นชื่อที่แสดงถึงบุคลิกลักษณะ วัฒนธรรม ภาพลักษณ์ ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ทัศนคติเชิงบวกของกลุ่ม และเชื่อมโยงกับเป้าหมายของโครงการที่กำลังจะทำ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือ รวมพลังในการทำงาน ตัวอย่างเช่น โครงการก้าวคนละก้าว โครงการรวมพลคนทำดี ซึ่งเป็นชื่อด้านบวกที่แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่ทำจะต้องเป็นเรื่องที่ดี หลังจากนั้นให้ทุกคนตัดสินใจร่วมกัน เลือกว่าชื่อใดน่าสนใจและเหมาะสมมากที่สุดที่จะนำมาเป็นชื่อกลุ่ม แล้วนำชื่อกลุ่มที่ได้และรายชื่อสมาชิกบันทึกลงในแบบฟอร์มที่ 1 สมาชิกกลุ่มการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ พร้อมทั้งกำหนดกติกาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น วัน เวลา ที่สะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สมาชิกกลุ่มการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ  
เพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้

โรงเรียน.....

ชื่อกลุ่ม.....

สมาชิกกลุ่ม

1. Project Facilitator

ชื่อ-นามสกุล..... หมายเลขโทรศัพท์.....

2. Project Capture

ชื่อ-นามสกุล..... หมายเลขโทรศัพท์.....

3. Project Buddy

ชื่อ-นามสกุล..... หมายเลขโทรศัพท์.....

ชื่อ-นามสกุล..... หมายเลขโทรศัพท์.....

ชื่อ-นามสกุล..... หมายเลขโทรศัพท์.....

ชื่อ-นามสกุล..... หมายเลขโทรศัพท์.....

ชื่อ-นามสกุล..... หมายเลขโทรศัพท์.....

ชื่อ-นามสกุล..... หมายเลขโทรศัพท์.....

4. Project Expert

ชื่อ-นามสกุล..... หมายเลขโทรศัพท์.....

ชื่อ-นามสกุล..... หมายเลขโทรศัพท์.....

ชื่อ-นามสกุล..... หมายเลขโทรศัพท์.....

วันเวลาประชุมกลุ่ม วัน ..... ช่วงเวลา .....

.....  
(.....)

ผู้บันทึก

แบบฟอร์ม 1

สมาชิกกลุ่มการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ  
เพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้

### 1.5 จัดตั้งกลุ่มบนสื่อสังคมออนไลน์

สมาชิกทุกคนร่วมกันเสนอและตกลงร่วมกันเลือกสื่อสังคมออนไลน์ที่สมาชิกเลือกเป็นช่องทางในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน แล้ว Project Capture เปิดใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ตามที่สมาชิกได้ตกลงกัน แล้วเพิ่มสมาชิกทุกคนเข้าสู่กลุ่มเพื่อให้เป็นสถานที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พุดคุยกัน

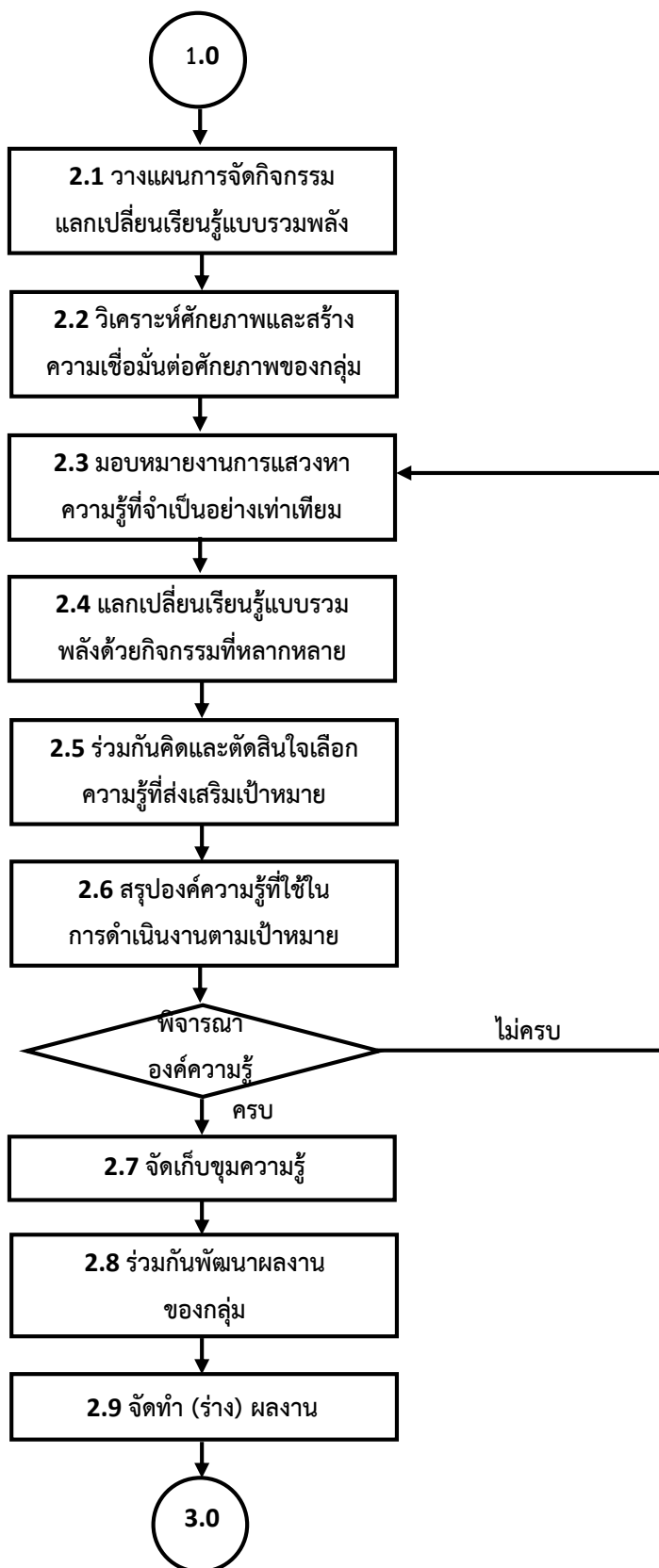
ในกรณีที่สมาชิกไม่มีสื่อสังคมออนไลน์ที่กลุ่มเลือกไว้ Project Facilitator และ Project Capture ให้ความช่วยเหลือในการติดตั้งสื่อสังคมออนไลน์ และให้ความรู้เบื้องต้นในการใช้งาน โดยแนะนำแหล่งเรียนรู้การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์นั้นให้แก่สมาชิกที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม

### 1.6 ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัฒนธรรม ค่านิยม และกติกาของกลุ่ม

**Project Facilitator** กระตุ้นให้สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน กำหนดเป้าหมายที่ต้องการทำงานโดยเป็นเป้าหมายที่สมาชิกทุกคนจะต้องได้ผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน เกิดเป็นกัลยาณมิตรที่จะช่วยให้ทุกคนสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย กำหนดวิธีการทำงานที่ดีให้เป็นวัฒนธรรมของกลุ่มที่ให้ทุกคนต้องมีความจริงใจ เปิดเผยเมื่อมาเข้าร่วมกิจกรรม ทุกคนสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาค และกัน ร่วมกันรับผิดชอบผลงานของกลุ่ม ทำให้เกิดความผูกพันกันในกลุ่ม และกำหนดกติกาในการทำงานของกลุ่มให้ชัดเจน เช่น เมื่อถึงเวลานัดหมายที่ให้ทุกคนมาเข้าร่วมกิจกรรม ทุกคนจะต้องมาตรงตามเวลาที่นัด หากมาสาย สามารถสายได้ไม่เกิน 10 นาที หรือหากมาเข้าร่วมกิจกรรมตามกำหนดไม่ได้ จะต้องแจ้งเหตุผล โดยสมาชิกทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นและเข้าใจการทำงาน บทบาท และปัญหาอย่างแท้จริง สามารถวิเคราะห์ความสำคัญ ความจำเป็น และ จากนั้นสมาชิกทุกคนร่วมกันตัดสินใจและเคารพความคิดเห็นของทุกคนอย่างไม่มีอคติ แล้วให้ Project Capture จัดบันทึก สรุปประเด็นที่ทุกคนได้ร่วมกันระดมความคิด แล้วทบทวนให้สมาชิกทุกคนทราบอีกครั้ง เพื่อให้เข้าใจตรงกัน



ขั้นที่ 2 ขั้นตอนการ ประกอบด้วย 9 ขั้นตอนย่อย ได้แก่



## 2.1 วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง

ขั้นตอนนี้ Project Facilitator เปิดประเด็นที่จะสมาชิกทุกคนมาระดมความคิดร่วมกันแบบกลุ่มเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของโครงการที่จะพัฒนา 2) กิจกรรมการดำเนินงานของโครงการที่จะพัฒนา 3) การวัดและประเมินผลโครงการที่จะพัฒนา และ 4) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากร่างโครงการเมื่อนำไปใช้จริง และชี้แจงเป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้สมาชิกกลุ่มทราบ โดยที่ Project Facilitator จะแจ้งให้ทราบว่า มีประเด็นอะไรบ้าง ประเด็นที่จะนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของประเด็นที่จะนำไปจัดทำร่างโครงการ 2) กิจกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นในร่างโครงการ 3) การวัดประเมินร่างโครงการ และ 4) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากร่างโครงการเมื่อนำไปใช้จริง แล้วสมาชิกทุกคนหรือ Project Buddy เข้าใจการทำงาน บทบาท มีภาวะผู้นำ และปัญหาอย่างแท้จริง

จากนั้น Project Facilitator อธิบายขั้นตอนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง ด้วยวิธีการเล่าประสบการณ์ของสมาชิกแต่ละคนด้วยเรื่องเล่าเร้าพลัง ผู้เล่าจะต้องเล่าด้วยความจริงใจ และเปิดเผย ในขณะที่ผู้ฟังต้องฟังอย่างตั้งใจ ไม่มีอคติ โดยแสดงให้เห็นบทบาทของสมาชิกแต่ละตำแหน่ง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันกำหนดกติกาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักการตั้งคำถาม วิธีการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการเสนอชื่อ Project Expert เพื่อเชิญมาเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สมาชิกร่วมกันกำหนดระยะเวลาที่ทุกคนสามารถเข้ามาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างพร้อมเพรียง โดยกำหนด ช่วงเวลาที่ทุกคนสะดวก ระยะเวลาในการพูดคุย สนทนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความถี่ที่จะเข้ามาพูดคุยในแต่ละหัวข้อว่าจำเป็นต้องพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้บ่อยเพียงใดจึงจะได้ข้อมูลที่เพียงพอต่อการนำไปเขียนโครงการ

## 2.2 วิเคราะห์ศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของกลุ่ม

Project Facilitator ชักชวนให้ Project Buddy วิเคราะห์ศักยภาพของตนเอง ให้ทุกคนระบุจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง วิเคราะห์ความสามารถของตนเองว่าตนเองเก่งเรื่องอะไร มีความสามารถเรื่องอะไร ทำงานแบบใด ลักษณะใดได้ดี และระบุว่าตนเองยังต้องพัฒนาเรื่องอะไร การให้ทุกคนได้วิเคราะห์ตนเอง เป็นการค้นหาศักยภาพของตนเองว่ามีความสามารถในเรื่องอะไรบ้าง ให้ระบุออกมาให้มากที่สุด ความสามารถบางอย่างอาจจะยังใหม่ได้ใช้กับการทำงานในครั้งนี้ แต่อาจจะได้ใช้กับ



การทำผลงานอื่นๆ ในครั้งต่อไป เมื่อสมาชิกทุกคนวิเคราะห์ความสามารถของตนเองเสร็จแล้ว Project Facilitator ให้ทุกคนนำเสนอจุดอ่อนจุดแข็งของตนเองกับสมาชิกทุกคนอย่างเปิดเผย จริงใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน การที่ Project Facilitator ให้ทุกคนได้นำเสนอจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง จะทำให้สมาชิกทราบว่า แต่ละคนในกลุ่มมีความสามารถอะไรบ้าง แต่ละคนสามารถรับผิดชอบงานแบบใด หากมีจุดอ่อนในเรื่องใด ถ้าต้องการพัฒนาตนเองจะไปหาปรึกษาสมาชิกท่านใด ใครเป็น Project Expert ของกลุ่มได้บ้าง Project Capture จัดบันทึกและจัดเก็บไว้เป็นแหล่ง Project Expert ของกลุ่มต่อไป

### 2.3 มอหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม

จากขั้นตอนที่แล้วที่ Project Facilitator ให้ทุกคนได้วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง แล้วให้นำเสนอจุดอ่อนจุดแข็งของตน ทำให้ทราบว่างานใดให้สมาชิกคนใดเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้โครงการสามารถทำได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายได้ และต้องมีการมอบหมายงานให้ทุกคน รับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน มีการกระจายอำนาจ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ทำให้รู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีความหมาย เพราะทุกคนเห็นคุณค่าในความสามารถ เกิดความกระตือรือร้นและควมมีชีวิตชีวาในการทำงาน เพราะความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลจะช่วยมองปัญหาได้ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้กิจกรรมในขั้นนี้ยังทำให้ทราบว่างานใดยังขาดสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานเป็นผู้รับผิดชอบ จะให้สมาชิกท่านใดเป็นผู้แสวงหาองค์ความรู้นั้น หรือจะเชิญ Project Expert มาให้ความรู้ในเรื่องใด

### 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย

Project Facilitator ชักชวนสมาชิกทุกคนเล่าประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำหนด วิธีการเล่าประสบการณ์สามารถกระทำได้หลากหลายวิธี เช่น เทคนิคการเล่าเรื่อง (Storytelling) เป็นการเล่าประสบการณ์ที่เคยดำเนินการมาแล้วอย่างเปิดเผย จริงใจ มุ่งมั่นที่จะให้ทุกคนได้ฟัง ประสบการณ์จากตน และในขณะที่สมาชิกกำลังเล่าประสบการณ์นั้นสมาชิกคนอื่นต้องเปิดใจ รับฟังอย่างตั้งใจโดยไม่มีอคติ เคารพทุกความคิดเห็น การพูดคุยแบบเชิงลึก หรือการสนทนาเชิงลึก (Dialogue) เป็นวิธีการเล่าประสบการณ์ด้วยการพูดคุย ผู้ฟังต้องเปิดใจรับฟังแสดงความสนใจในสิ่งที่



3184320486

ผู้พูดพูด เป็นการรับฟังวิธีคิด วิธีการให้คุณค่า ความหมายของคนอื่นต่อสิ่งที่พูด เพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ละทิ้งสิ่งที่แต่ละคนยึดถือ เพื่อผ่าข้ามพรมแดนแห่งตัวตนไปพร้อมๆ กัน หรือใช้วิธีการให้คำปรึกษา (Counseling) เป็นกระบวนการที่อาศัยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษา ซึ่งผู้ให้การปรึกษาใช้ทักษะต่างๆ เพื่อช่วยเหลือและเอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษาสำรวจ และทำความเข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการของตน ตลอดจนสามารถหาวิธีแก้ไข ปัญหาเหล่านั้นด้วยตนเอง เกิดความรู้สึกไว้วางใจ และกล้าเปิดเผยตนเอง และหากสมาชิกไม่มีประสบการณ์ในการดำเนินโครงการมาก่อนจะต้องแสวงหาความรู้จากโครงการอื่นๆ ที่มีลักษณะเดียวกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างน้อย 1 โครงการ แล้วนำมาถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่สมาชิก ให้สมาชิกเล่าประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำหนดของโครงการ ในขณะที่สมาชิกกำลังเล่าประสบการณ์นั้นสมาชิกคนอื่นต้องเปิดใจรับฟังอย่างตั้งใจ โดย Project Capture ทำหน้าที่บันทึกประสบการณ์ของสมาชิกลงในแบบฟอร์ม 2 ประเด็นในการเล่าเรื่องและบันทึกความรู้ประกอบด้วย

1. ชื่อโครงการ ลักษณะ และเป้าหมายของโครงการ
2. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของโครงการตามประเด็นที่กำหนด
3. ปัญหาและอุปสรรคที่พบที่ทำให้โครงการไม่สำเร็จ
4. แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น



**แบบบันทึกเรื่องเล่าประสบการณ์**  
ครั้งที่.....

วันที่..... เวลาเริ่ม ..... น. เวลาสิ้นสุด ..... น.

ชื่อโครงการ.....

เป้าหมายโครงการ.....

บันทึกเรื่องเล่า

1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของโครงการ

.....  
.....  
.....

2. ปัญหาและอุปสรรคที่พบที่ทำให้โครงการไม่สำเร็จ

.....  
.....  
.....

3. แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

.....  
.....  
.....

.....  
(.....)

ผู้บันทึก

...../...../.....

แบบฟอร์ม 2 แบบบันทึกเรื่องเล่าประสบการณ์





## 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย

เมื่อสมาชิกกลุ่มเล่าประสบการณ์ครบทุกคนแล้ว Project Facilitator ทำหน้าที่กระตุ้นให้สมาชิกร่วมกันสรุปองค์ความรู้ที่ได้ในประเด็นต่างๆ โดยให้ Project Capture บันทึกองค์ความรู้ของกลุ่มไปจัดเก็บไว้ในแต่ละประเด็น จากนั้น Project Facilitator ทบทวนประเด็นและองค์ความรู้ที่ได้แก่สมาชิกเพื่อให้สมาชิกร่วมกันพิจารณาว่าองค์ความรู้ที่ได้เพียงพอต่อการพัฒนาโครงการหรือไม่ หากยังไม่เพียงพอให้สมาชิกทุกคนร่วมกันวิเคราะห์ประเด็นความรู้ที่ต้องการ มีอำนาจการตัดสินใจแล้วมอบหมายให้สมาชิกร่วมกันไปแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ให้ทุกคนเข้าถึงข้อมูลแหล่งทรัพยากร เช่น เชิญผู้เชี่ยวชาญมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สืบค้นข้อมูลจากแหล่งสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต ศึกษาเพิ่มเติมจากโครงการอื่นๆ ของโรงเรียน หรือช่วยกันกำหนดแหล่งความรู้ที่สมาชิกใช้ในการค้นคว้าข้อมูล เช่น เว็บไซต์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องที่น่าสนใจ เป็นต้น เพื่อให้สามารถสร้างองค์ความรู้ของกลุ่มที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้สำเร็จตรงเป้าหมายได้อย่างแน่นอน

## 2.6 สรุปองค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย

สมาชิกกลุ่มร่วมกันทบทวนองค์ความรู้ที่ทุกคนได้นำมาถ่ายทอด จะนำความรู้ใดมาใช้ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย องค์ความรู้ที่ได้จะใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ของกลุ่ม ไว้เป็นแหล่งอ้างอิงที่จะใช้ศึกษาค้นคว้าต่อไป Project Capture จัดเก็บไว้ในขุมความรู้ แล้วนำมาพัฒนาโครงการตามองค์ประกอบของโครงการที่กำหนดตามแบบฟอร์ม 3 แบบเสนอโครงการ ประกอบด้วย 1) ชื่อโครงการ 2) ผู้รับผิดชอบโครงการ 3) วัตถุประสงค์ 4) กิจกรรมโครงการ 5) การวัดประเมินผล และ 6) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

## 2.7 จัดเก็บขุมความรู้

Project Capture นำความรู้ที่ Project Buddy ได้ร่วมกันสรุป ไปจัดเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ของกลุ่มใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ของกลุ่ม โดยที่กลุ่มจะร่วมกันตกลงว่าจะเก็บขุมความรู้ไว้ที่ใดที่ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้ โดยอาจจะเลือกใช้ dropbox หรือ google drive ไว้เป็นแหล่งอ้างอิงที่จะใช้ศึกษาค้นคว้าต่อไป



## 2.8 ร่วมกันพัฒนาผลงานของกลุ่ม

สมาชิกทุกคนร่วมกันระดมความคิดเห็นตั้งแต่การเสนอชื่อกลุ่มตามที่ตนเองคิดว่าน่าสนใจ กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน กำหนดเป้าหมายที่ต้องการทำงานโดยเป็นเป้าหมายที่สมาชิกทุกคนจะต้องได้ผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน เกิดเป็นกัลยาณมิตรที่จะช่วยให้ทุกคนสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย วางแผนการจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง วิเคราะห์ศักยภาพของตนเอง มอบหมายงานให้ทุกคนรับผิดชอบ อย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตน ให้แปรรูปออกมาเป็นพลังที่สร้างสรรค์ นำองค์ความรู้ที่ร่วมกันสรุปมาใช้ในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

## 2.9 จัดทำร่างผลงาน

สมาชิกกลุ่มร่วมกันจัดทำร่างผลงานตามหัวข้อต่างๆ ที่ได้ร่วมกันคิด รวมพลังกันทำ ออกมาเป็นผลงานของกลุ่ม



3134320486

## ข้อเสนอโครงการ

ชื่อโครงการ.....

ผู้รับผิดชอบโครงการ (หัวหน้าโครงการ).....

เป้าหมายการดำเนินโครงการ

.....

วัตถุประสงค์

.....

.....

.....

กิจกรรมโครงการ

.....

.....

.....

การวัดและประเมินผล

.....

.....

.....

ประโยชน์ที่จะได้รับ

.....

.....

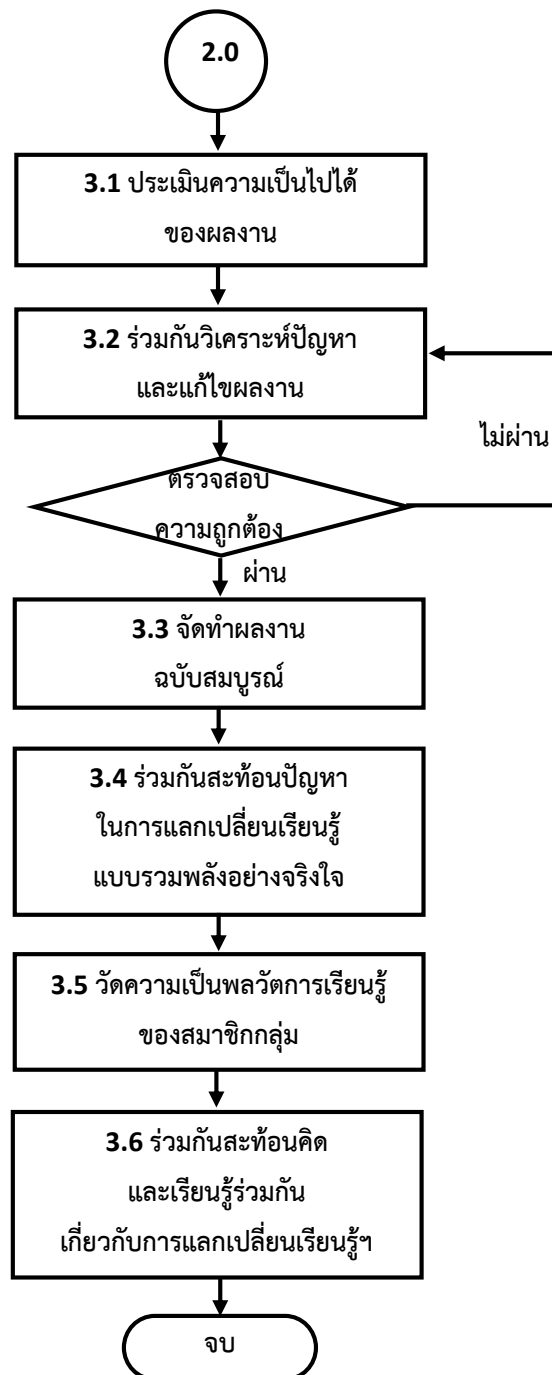
แบบฟอร์ม 3 แบบเสนอโครงการ



3194320486

CD Theses 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ขั้นที่ 3.0 ขั้นสรุป ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย ได้แก่



3194320486

### 3.1 ประเมินความเป็นไปได้ของโครงการ

เมื่อกลุ่มจัดทำร่างโครงการฉบับสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว จำเป็นต้องนำร่างโครงการไปตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการ โดยจัดทำเกณฑ์การประเมินโครงการ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของโครงการ โดยพิจารณาจากความครบถ้วนขององค์ประกอบความชัดเจนของเป้าหมายการดำเนินโครงการ ความสอดคล้องของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมและความสอดคล้องของกิจกรรมโครงการ และความเหมาะสมของการวัดและประเมินผลโครงการ

Project Facilitator เปิดโอกาสให้สมาชิกเลือกผู้เชี่ยวชาญที่จะพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการ โดยสามารถคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า 3 คน พร้อมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขโครงการให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

### 3.2 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขผลงาน

สมาชิกกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ พิจารณา มีอำนาจการตัดสินใจว่าผลงานของกลุ่มมีข้อผิดพลาดหรือมีข้อเสนอแนะใดๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดย Project Facilitator เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนสามารถค้นหาความรู้จากแหล่งความรู้ที่มีทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อให้ได้องค์ความรู้จากหลากหลายแหล่งมาร่วมกันแก้ไขร่างโครงการตาม ข้อเสนอแนะ เพื่อให้โครงการมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้งานได้จริง

### 3.3 จัดทำโครงการฉบับสมบูรณ์

สมาชิกกลุ่มรวบรวมข้อมูลจากการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปจัดทำเป็นโครงการฉบับสมบูรณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้ให้สมาชิกไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมตามที่สมาชิกได้แนะนำไว้ เพื่อให้โครงการมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อนำไปใช้จริงต่อไป

### 3.4 ร่วมกันสะท้อนปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังอย่างจริงใจ

หลังจากที่สมาชิกได้ร่วมกันจัดทำโครงการฉบับสมบูรณ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ทุกคนได้ร่วมกันสะท้อนคิดว่า การทำงานที่ผ่านมามีข้อผิดพลาดใดที่เกิดขึ้นบ้าง เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง



3134320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ความคิดเห็นอย่างจริงจัง เปิดเผย อย่างเสมอภาคกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เข้าใจการทำงาน บทบาท และปัญหาอย่างแท้จริง

### 3.5 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ของสมาชิกกลุ่ม

หลังจากที่สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันจัดทำโครงการฉบับสมบูรณ์เสร็จแล้ว ให้สมาชิกได้ประเมินว่าตนเองเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้มีพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนสมาชิกโดยการได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากการได้ฟังเรื่องเล่าจากสมาชิกคนอื่นๆ เห็นคุณค่าของประสบการณ์ที่ผ่านมาของตนเอง สามารถทำงานที่ซับซ้อนเป็นระบบได้ดียิ่งขึ้น รู้ว่าตนเองมีความสามารถในเรื่องอะไร รู้จุดอ่อนของตนเองและรู้แหล่งที่จะไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมทาพัฒนาตนเองและสามารถนำวิธีการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มไปพัฒนาวิธีการทำงานของตนเองได้

### 3.6 ร่วมกันสะท้อนคิดและเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจของกลุ่ม

หลังจากที่สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันจัดทำโครงการฉบับสมบูรณ์เสร็จแล้ว ให้สมาชิกได้ประเมินว่าตนเอง ได้มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ เห็นคุณค่าในตนเอง เห็นความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล จะช่วยมองปัญหาได้ชัดเจนขึ้น เข้าใจการทำงาน บทบาท และปัญหาอย่างแท้จริง มีค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร ภาพพจน์ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดการคิดร่วมกันแบบกลุ่ม สร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ใช้พลังทำงานร่วมกันแบบทวีคูณ รู้จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง พัฒนาศักยภาพและหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน รู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความหมาย เกิดความกระตือรือร้นและความมีชีวิตชีวาในการทำงานขึ้นมาใหม่ มีอำนาจการตัดสินใจ เห็นคุณค่าของตนเอง



**ตารางที่ 5.1** แสดงความสัมพันธ์ของแนวคิดและขั้นตอนการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนหลัก	ขั้นตอนย่อย	แนวคิด/ทฤษฎี
ขั้นที่ 1.0 ขั้นเตรียมการ	1.1 จัดตั้งโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	แบบรวมพลัง	- การรวมพลัง
	1.2 จัดหาสมาชิกกลุ่มตามคุณสมบัติและเป้าหมายหลัก	- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	1.3 ระบุบทบาทสมาชิกกลุ่ม	- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	1.4 ตั้งชื่อกลุ่มที่แสดงเป้าหมายการรวมพลัง	- การรวมพลัง
	1.5 จัดตั้งกลุ่มบนสื่อสังคมออนไลน์	- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ - เทคโนโลยีสารสนเทศ
ขั้นที่ 2.0 ขั้นดำเนินการ	1.6 ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัฒนธรรม ค่านิยม และกติกาของกลุ่ม	- การรวมพลัง
	2.1 วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง	- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การรวมพลัง
	2.2 วิเคราะห์ศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของกลุ่ม	- การเสริมสร้างอำนาจ
	2.3 มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม	- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ - การรวมพลัง
	2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย	- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การรวมพลัง - การเสริมสร้างอำนาจ
2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย	- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การรวมพลัง	



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ขั้นตอนหลัก	ขั้นตอนย่อย	แนวคิด/ทฤษฎี
		- การเสริมสร้างอำนาจ
	2.6 สรุปลองค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย	- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	2.7 จัดเก็บข้อมูลความรู้	- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	2.8 ร่วมกันพัฒนาผลงานของกลุ่ม	- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การรวมพลัง
	2.9 จัดทำ (ร่าง) ผลงาน	- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การรวมพลัง
ขั้นที่ 3.0 ขั้นสรุป	3.1 ประเมินความเป็นไปได้ของผลงาน	- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การรวมพลัง
	3.2 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขผลงาน	- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การรวมพลัง - การเสริมสร้างอำนาจ
	3.3 จัดทำโครงการฉบับสมบูรณ์	- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การรวมพลัง
	3.4 ร่วมกันสะท้อนปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังอย่างจริงจัง	- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การรวมพลัง - การเสริมสร้างอำนาจ
	3.5 วัดความเป็นพลวัตการเรียนรู้ของสมาชิกกลุ่ม	
	3.6 ร่วมกันสะท้อนคิดและเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจของกลุ่ม	- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การรวมพลัง - การเสริมสร้างอำนาจ



### ตอนที่ 3

## แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขการใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 1. การนำรูปแบบฯ ไปใช้

1.1 สถานศึกษาที่นำรูปแบบฯ ไปใช้ได้อย่างราบรื่นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ และบุคคลที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนากระบวนการทำโครงการฯ เพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จและเป็นแนวทางให้กับการทำโครงการในครั้งต่อไป

1.2 สถานศึกษาที่นำรูปแบบฯ ไปใช้ ควรสำรวจความพร้อมในด้านต่างๆ ของครูที่เข้าร่วมทำโครงการฯ ไม่ว่าจะเป็นด้านความสมัครใจที่จะเข้าร่วมทำโครงการ ความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการและความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่เข้ามาสนับสนุนการทำงานครูที่เข้าร่วมทำโครงการ

1.3 สถานศึกษาที่นำรูปแบบฯ ไปใช้ ควรเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ให้ใช้งานง่าย สะดวก รวดเร็ว และทันสมัยเข้าถึงได้ง่าย มีจำนวนคอมพิวเตอร์เพียงพอที่รองรับปริมาณการใช้งาน

1.4 สถานศึกษาที่นำรูปแบบฯ ไปใช้ ควรส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ครูที่เข้าร่วมทำโครงการฯ เพื่อให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง และเป็นต้นแบบในการทำโครงการฯ อื่นๆ ต่อไป

### 2. เงื่อนไขการใช้รูปแบบ

2.1 รูปแบบฯ นี้สามารถใช้ได้กับโครงการพัฒนาผู้เรียนต่างๆ ที่ทางโรงเรียนสนใจที่จะจัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

2.2 ครูที่เข้าร่วมทำโครงการฯ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเบื้องต้น เช่น ใช้งานเว็บไซต์ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (social media) อาทิ facebook LINE Instagram Twitter ฯลฯ การใช้เครื่องมือในการสืบค้นข้อมูล เป็นต้น



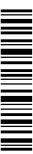
3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

2.3 การนำรูปแบบฯ ไปใช้ ต้องเตรียมความพร้อมและคำนึงถึงองค์ประกอบ ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ 1. ผู้ก่อตั้งโครงการ 2. สมาชิกในกลุ่ม 3. เป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. การเล่าเรื่อง 5. สื่อและเทคโนโลยีการสื่อสาร

2.4 การนำรูปแบบฯ ไปใช้ ต้องได้รับความร่วมมือสนับสนุนอย่างเต็มที่จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูในโรงเรียน ครูที่เข้าร่วมทำโครงการ นักเรียนและผู้ปกครอง

2.5 รูปแบบฯ จะเน้นให้ครู มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ สามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถถ่วงทอคความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ของตนเองจนเกิดเป็นเกลียวประสบการณ์



## บทที่ 6

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดในการนำเสนอ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการรวมพลัง และระดับการเสริมสร้างอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการรวมพลัง และระดับการเสริมสร้างอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาลักษณะเกี่ยวกับ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ การรวมพลังและการเสริมสร้างอำนาจ จากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงาน



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ

1.1 ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลของแนวคิด หลักการ องค์ประกอบและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้จากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการรวมพลัง และระดับการเสริมสร้างอำนาจที่ส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนำมาสร้างรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับข้อความที่ต้องการสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรวมพลังการเสริมสร้างอำนาจ และพลวัตการเรียนรู้ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหารายชื่อ นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาให้มีความถูกต้องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนอนุบาลพิจิตร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในข้อความและหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนนาค

**ขั้นตอนที่ 2** ผู้วิจัยสร้างรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำร่างรูปแบบไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบฯ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง แล้วนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น มีขั้นตอนดังนี้

2.1 สร้างรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ ประกอบด้วย

2.1.1 กำหนดและออกแบบองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายตามกรอบแนวคิด

2.1.2 กำหนดและออกแบบขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่าย

## 2.2 ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่าย

### 2.3 สร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

#### 2.3.1 แบบประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการเรียนรู้

2.3.2 แบบประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน การและเปลี่ยนเรียนรู้ และการนำความรู้ไปใช้

#### 2.3.3 แบบประเมินผลงาน

**ขั้นตอนที่ 3** ผู้วิจัยทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยแบบประเมินคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมพฤติกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ แบบประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน แบบประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบบประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ นำแบบประเมินคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหารายชื่อ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบฯ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง แล้วนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วจึงนำแบบประเมินที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนอนุบาลพิจิตร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในข้อความและหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค

ผู้วิจัยศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูจำนวน 106 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 88 คน และโรงเรียนวัดศิริวิหาร(สมเด็จพระวันรัต อุปลัมภ์) จำนวน 18 คน ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาผลการใช้รูปแบบฯ ทั้งสิ้น 6 สัปดาห์ เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมตามรูปแบบฯ 3 ขั้นตอนหลัก กลุ่มตัวอย่างทำแบบประเมินคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้หลังการเรียนรู้



ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณหลังการทดลอง หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยวิเคราะห์เชิงคุณภาพนำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนหลังการปฏิบัติกิจกรรมการสังเกตกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมเรียนรู้ มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ สร้างข้อสรุปแบบอุปนัย จัดระเบียบเรียบเรียงให้เห็นภาพรวมและสรุปประเด็นสำคัญต่างๆ นำเสนอในลักษณะของคำบรรยาย ประโยคหรือข้อความ

**ขั้นตอนที่ 4** ผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสร้างแบบรับรองรูปแบบฯ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินรับรองรูปแบบฯ จากนั้นนำข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบรับรองมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์โดยสรุปเป็นประเด็นต่างๆ และนำเสนอในลักษณะของคำบรรยาย จากนั้นนำข้อมูล ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาสรุป แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบฯ ที่พัฒนาขึ้นให้มีความถูกต้อง ชัดเจนและสมบูรณ์ แล้วนำเสนอรูปแบบฯ ในลักษณะการบรรยายและแผนภาพ

### สรุปผลการวิจัย

ผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปเป็นผลการวิจัยได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผู้วิจัยสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรวมพลังและการเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ข้อมูลดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก 6 ภูมิภาค จำนวน 298 คน สรุปผลได้ดังนี้



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

1. เหตุผลที่ครูเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุดเพราะผู้บริหารมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาคือ ครูสมครใจอาสาเข้าร่วมรับผิดชอบด้วยตนเองจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 และผู้บริหารเชิญชวนให้เข้าร่วมรับผิดชอบโครงการจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 ดังนั้นการก่อตั้งโครงการจึงมีความเป็นไปได้ทั้งผู้บริหารเป็นผู้มอบหมาย และครูสมครใจทำ ผลการวิจัยนี้ได้นำไปใช้ออกแบบในขั้นตอนที่ 1. การจัดตั้งโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขั้นการจัดตั้งกลุ่มบนสื่อสังคมออนไลน์

2. การรวมกลุ่มของครู พบว่า ครูรวมกลุ่มกับครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 มากที่สุด รองลงมา รวมกลุ่มกับครูที่สอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่สอนในระดับเดียวกันจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รวมกลุ่มกับครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน แต่มีครูที่มาจากสถานศึกษาอื่นมารวมกลุ่มด้วยจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และรวมกลุ่มกับครู บุคลากรทางการศึกษา และประชาชนชาวบ้านจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 น้อยที่สุด แสดงให้เห็นถึงวิธีการรวมกลุ่มของครู จากผลการวิจัยนี้ได้นำไปใช้ออกแบบขั้นตอนที่ 1.2 การจัดหาสมาชิกตามคุณสมบัติและเป้าหมายหลัก

3. บทบาทที่ได้รับเมื่อมีการรวมกลุ่มครูเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เรียนเป็นผู้กระตุ้นให้สมาชิกครูทุกคนเข้าร่วมประชุมและมีส่วนร่วมในการประชุมจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 มากที่สุด รองลงมาคือ ให้สมาชิกครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 เป็นผู้กระตุ้นให้สมาชิกครูทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำโครงการพัฒนาผู้เรียนจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 และเป็นผู้สรุปการประชุม บันทึกประเด็นสนทนา และน้อยที่สุดคือแนวทางการดำเนินโครงการพัฒนาผู้เรียนจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 จากผลการวิจัยนี้ ได้นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนที่ 1.2 การจัดหาสมาชิกตามคุณสมบัติและเป้าหมายหลัก และขั้นตอนที่ 1.3 ระบุบทบาทสมาชิกกลุ่ม

4. การคัดเลือกโครงการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนโดยครูในโรงเรียนเป็นผู้เสนอโครงการจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1มากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนสำรวจความต้องการจำเป็นจากครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้เลือกโครงการจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และน้อยที่สุดคือ คำสั่งจากส่วนกลางจำนวน 77 คน



คิดเป็นร้อยละ 25.8 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ออกแบบขั้นตอนการจัดตั้งโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง

5. การคัดเลือกคณะกรรมการของโครงการโดยผู้บริหารเป็นผู้มอบหมายหน้าที่จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 มากที่สุด รองลงมาคือ คัดเลือกตามความสมัครใจจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 คัดเลือกตามคุณวุฒิจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และน้อยที่สุดคือ คัดเลือกตามวิทยุฒิจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ออกแบบขั้นตอนที่ 1.2 การจัดหาสมาชิกตามคุณสมบัติและเป้าหมายหลัก

6. การดำเนินโครงการมีกระบวนการทำงานโดยให้ครูวางแผนดำเนินงานโครงการร่วมกันจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 ให้ครูร่วมกันตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญต่างๆ จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 ให้ครูหาแนวทางในการดำเนินโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ให้ครูร่วมกันตั้งเป้าหมายการทำโครงการจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 ให้ครูลงมือปฏิบัติหน้าที่ดำเนินงานโครงการร่วมกันจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 และให้ครูสรุปผลการดำเนินงานโครงการร่วมกันจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจในขั้นตอนที่ 1 ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัฒนธรรม ค่านิยม และกติกากลุ่ม และขั้นตอนที่ 2 ขั้นการวางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง

7. ลักษณะการทำงานของกลุ่มครูที่ร่วมกันทำโครงการ 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาคือ ใช้ข้อมูลร่วมกันและช่วยกันตัดสินใจจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 และมีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจในขั้นตอนที่ 2.3 ขึ้นมอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม ขั้นตอนที่ 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ขั้นตอนที่ 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย

8. วิธีการทำงานกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3 อันดับแรกคือ ประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อนำมาวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุดจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ



318420486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



65.4 รองลงมาคือ ใช้วิธีประชาธิปไตย เลือกลงเสียงข้างมากจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 ตั้งใจรับฟังความคิดเห็นที่ของครูท่านอื่น แม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และน้อยที่สุดคือ นำความคิดเห็นที่แตกต่างกันของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ มาปรับปรุงงานของท่านจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจในขั้นตอนที่ 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ขั้นตอนที่ 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย และขั้นตอนที่ 2.8 ร่วมกันพัฒนาผลงานของกลุ่ม

9. ครูฯ แสดงความคิดเห็นให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจกันได้อย่างถูกต้องโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการเพื่อพัฒนางานจำนวน 189 คน คิดเป็น 63.4 มากที่สุด รองลงมาคือ รับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานจากเพื่อนครูที่ร่วมโครงการอย่างตั้งใจเพื่อให้เข้าใจอย่างถูกต้องจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 ตั้งใจฟังเพื่อนครูที่ร่วมโครงการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เข้าใจสิ่งที่เพื่อนครูที่ร่วมโครงการพูดได้อย่างถูกต้องจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 48 และน้อยที่สุดคือ เป็นคนกลางในการประสานเพื่อนครูที่ร่วมโครงการที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพื่อร่วมกันหาวิธีการทำงานที่ทุกฝ่ายพอใจจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจใน ขั้นตอนที่ 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ขั้นตอนที่ 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย และขั้นตอนที่ 2.8 ร่วมกันพัฒนาผลงานของกลุ่ม ขั้นตอนที่ 3.2 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขผลงาน ขั้นตอนที่ 3.4 ร่วมกันสะท้อนปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังอย่างจริงจัง และขั้นตอนที่ 3.6 ร่วมกันสะท้อนคิดและเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจของกลุ่ม

10. ครูฯ มีวิธีการปฏิบัติงานเมื่อเข้าร่วมโครงการโดยการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5มากที่สุด รองลงมาคือ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 ขอคำแนะนำจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำโครงการมาก่อนจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 และน้อยที่สุดคือ นำเสนอแนวทางในการทำโครงการใหม่ๆ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจใน ขั้นตอนที่ 2.3 มอบหมายงานการแสวงหา



3184320486

ความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม ขั้นตอนที่ 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย และขั้นตอนที่ 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย

11. ครูฯ มีวิธีการทำงานร่วมกันกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการโดยการระดมความคิดเห็นของเพื่อนครูร่วมกัน เพื่อช่วยกันปฏิบัติงานให้เสร็จจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 มากที่สุด รองลงมาคือ ร่วมกันวางแผนการทำงานล่วงหน้าเพื่อให้การทำงานเป็นขั้นตอน ไม่ซ้ำซ้อนจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 ร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 และน้อยที่สุดคือ มีทัศนคติที่ดีกับงานที่รับผิดชอบจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจใน ขั้นตอนที่ 2.3 มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม ขั้นตอนที่ 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย และขั้นตอนที่ 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย

12. ครูฯ เรียนรู้วิธีการทำงานหรือการแก้ปัญหาการทำงานของโครงการโดยการซักถามจากเพื่อนครูที่ร่วมโครงการหรือประธานคณะกรรมการจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 มากที่สุด รองลงมาคือ ศึกษาเอกสารดำเนินงานโครงการจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 ขอคำแนะนำจากประธานคณะกรรมการจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 และน้อยที่สุดคือ สังเกตวิธีการทำงานของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการแล้วนำมาปรับใช้กับงานตนเองจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจใน ขั้นตอนที่ 2.3 มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม ขั้นตอนที่ 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ขั้นตอนที่ 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 3.1 ประเมินความเป็นไปได้ของผลงาน ขั้นตอนที่ 3.2 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขผลงาน และขั้นตอนที่ 3.4 ร่วมกันสะท้อนปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังอย่างจริงจัง

13. ครูฯ ทำงานร่วมกันเป็นทีมของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการโดยการร่วมมือ ร่วมใจ ช่วยเหลือกันทำงานกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการท่านอื่นๆ จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 มากที่สุด รองลงมาคือ ลงมือปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ



3184320486

CD :Thesiss 5684234327 dissertation / revv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

62.1 สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 และน้อยที่สุดคือ ทำงานร่วมกันบ่อยๆจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจในขั้นตอนที่ 2.3 มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม ขั้นตอนที่ 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ขั้นตอนที่ 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 3.2 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขผลงาน และขั้นตอนที่ 3.4 ร่วมกันสะท้อนปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังอย่างจริงใจ

14. ครูฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการทำโครงการพัฒนาผู้เรียนแบบใหม่ๆ โดยการนำความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนมาเขียนแผนดำเนินงานจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 มากที่สุด รองลงมาคือ ครูแต่ละคนวางแผนการดำเนินงานของตนเองตามที่ได้รับมอบหมายแล้วนำแผนทั้งหมดมารวมกันจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 และน้อยที่สุดคือ รอรับคำสั่งจากประธานคณะกรรมการฯจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจในขั้นตอนที่ 2.1 วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง ขั้นตอนที่ 2.3 มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม ขั้นตอนที่ 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย

15. การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยการเปิดโอกาสให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 มากที่สุด รองลงมาคือ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 เปิดโอกาสให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนร่วมกันลงมติที่ประชุมจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 และน้อยที่สุดคือ ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจ ในขั้นตอนที่ 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ขั้นตอนที่ 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 3.2 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขผลงาน และขั้นตอนที่ 3.4 ร่วมกันสะท้อนปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังอย่างจริงใจ



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

16. การแสดงศักยภาพในการทำงานของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการโดยการให้แต่ละคนทำงานอย่างเต็มที่เพื่อดูความสามารถจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ค้นหาความสามารถและความเชี่ยวชาญแต่ละคน แล้วให้รับผิดชอบงานที่ได้ใช้ศักยภาพนั้นจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของโครงการจำนวน 147 คน และน้อยที่สุดคือ ให้ข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงานจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจ ในขั้นตอนที่ 2.2 วิเคราะห์ศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2.3 มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม ขั้นตอนที่ 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 3.2 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขผลงาน และขั้นตอนที่ 3.4 ร่วมกันสะท้อนปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังอย่างจริงจัง

17. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการโดยการให้ความเสมอภาคกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 มากที่สุด รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานยอมรับผลงานและแนวคิดจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 และน้อยที่สุดคือ มอบหมายงานที่มีความสำคัญสูงขึ้นจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจ ในขั้นตอนที่ 2.2 วิเคราะห์ศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2.3 มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม ขั้นตอนที่ 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 3.2 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขผลงาน และขั้นตอนที่ 3.4 ร่วมกันสะท้อนปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังอย่างจริงจัง

18. ครูฯ สร้างความไว้วางใจในการทำงานโดยการให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ เสนอความคิดเห็นเพื่อการพิจารณาจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มากที่สุด รองลงมาคือ ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ สามารถพัฒนางานในความรับผิดชอบได้เองจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ ติดตามงานกันและกันจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และน้อยที่สุดคือ ประธานคณะกรรมการมีการประเมินผลงานเป็นระยะๆจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5



จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจในขั้นตอนที่ 2.2 วิเคราะห์ศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2.3 มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม ขั้นตอนที่ 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 3.2 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขผลงาน ขั้นตอนที่ 3.4 ร่วมกันสะท้อนปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังอย่างจริงจัง และขั้นตอนที่ 3.6 ร่วมกันสะท้อนคิดและเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจของกลุ่ม

19. ครูฯ ได้รับมอบหมายงานในการดำเนินโครงการพัฒนาผู้เรียนโดยการมอบหมายงานให้ทำตามความรู้ความสามารถจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 มากที่สุด รองลงมาคือ มอบหมายงานให้ทำโดยมีการกระจายอำนาจตามบทบาทหน้าที่จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 มอบหมายงานให้ทำตามความสมัครใจจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 42 มอบหมายงานที่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 42 และน้อยที่สุดคือ มอบหมายงานที่ช่วยทำให้ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้นจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจในขั้นตอนที่ 2.2 วิเคราะห์ศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2.3 มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม และขั้นตอนที่ 1.6 ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย วัฒนธรรม ค่านิยม และกติกาของกลุ่ม

20. ครูฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานโครงการพัฒนาผู้เรียนที่ได้รับมอบหมายว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 มากที่สุด รองลงมาคือ เป็นงานที่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 เป็นงานที่ตรงกับความต้องการของตนเองจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 และน้อยที่สุดคือ เป็นงานที่ช่วยทำให้ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้นจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจในขั้นตอนที่ 1.2 การจัดหาสมาชิกตามคุณสมบัติและเป้าหมายหลัก ขั้นตอนที่ 1.3 ระบุบทบาทสมาชิกกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2.2 วิเคราะห์ศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของกลุ่ม และขั้นตอนที่ 2.3 มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม



21. ครูฯ มีความคิดเห็นว่าลักษณะโครงการพัฒนาผู้เรียนที่ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถต้องมีลักษณะโครงการที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย มีการบูรณาการความรู้จากครูหลากหลายกลุ่มสาระจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1มากที่สุด รองลงมาคือ โครงการที่ต้องประยุกต์ความรู้จากประสบการณ์หลากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 48 และน้อยที่สุดคือ โครงการที่ทำให้มีโอกาสได้รับชื่อเสียงในวงการวิชาชีพจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจในขั้นตอนที่ 1.2 การจัดหาสมาชิกตามคุณสมบัติและเป้าหมายหลัก ขั้นตอนที่ 1.3 ระบุบทบาทสมาชิกกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2.2 วิเคราะห์ศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของกลุ่ม และขั้นตอนที่ 2.3 มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม

21. ครูฯ ส่วนใหญ่เคยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 95.97 ไม่เคยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.03 ครูฯ นิยมใช้เฟซบุ๊กมากที่สุดจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 69.46 รองลงมาคือ LINE จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 Instagram จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.81 Web board เช่น pantip.com จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.75 Twitter จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.07 และน้อยที่สุดคือ Snapchat จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.35 ครูฯ มีประสบการณ์การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.24 รองลงมาคือ 8-9 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.46 และน้อยที่สุดคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.01 จากผลการวิจัยนี้ นำมาใช้ในการออกแบบเครื่องมือที่ให้ครูฯ ได้เรียนรู้บนเครือข่ายด้วยสื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก และ LINE เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พุดคุย สนทนากันในกลุ่ม

22. ช่วงเวลาที่เข้าครูใช้มากที่สุดคือช่วงเวลา 18.01-24.00 น. จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 67.45 รองลงมาคือ ช่วงเวลา 12.01-18.00 น. จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.79 และน้อยที่สุดคือ ช่วงเวลา 24.01-06.00 น. จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.35 ระยะเวลาแต่ละครั้งครูจะใช้เวลาประมาณไม่เกิน 1 ชั่วโมง จำนวน 473 คน คิดเป็นร้อยละ 58.05 รองลงมาคือ 2-3 ชั่วโมง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.87 และน้อยที่สุดคือ 6 ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.68 ความถี่ในการเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ครูส่วนใหญ่จะเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ทุกวัน จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 รองลงมาคือ เฉลี่ยมากกว่า 16 ครั้งต่อสัปดาห์จำนวน 43 คน



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

คิดเป็นร้อยละ 14.43 และน้อยที่สุดคือ เฉลี่ย 7-9 ครั้งต่อสัปดาห์จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.68 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจ ในขั้นตอนที่ 2.1 วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง

23. ครูมีเพื่อนมากกว่า 251 คน มากที่สุด จำนวน 149 คนร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ครูมีเพื่อน 11-50 คน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.75 และ น้อยที่สุดคือ ครูมีเพื่อนน้อยกว่า 10 คน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.68 จุดประสงค์ในการเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์คือ เพื่อติดต่อบุคคลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 85.57 มากที่สุด รองลงมาคือ ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อสืบค้นข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 83.22 ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อติดต่อกับบุคคลที่รู้จักจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 77.52 และ น้อยที่สุดคือ เพื่อเชิญชวนให้บุคคลอื่นเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองหรือหน่วยงานจัดขึ้นจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.51 แหล่งความรู้ที่ครูใช้เพื่อพัฒนาตนเองส่วนใหญ่ใช้ค้นคว้าข้อมูลคือจากระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จำนวน 271 คิดเป็นร้อยละ 90.94 รองลงมาคือการเข้ารับการอบรมจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 61.07 นอกจากนี้ครูยังศึกษาหาข้อมูลจากห้องสมุดหรือหนังสือจากแหล่งอื่น ๆ และสิ่งแวดลอมรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.94 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจใน ขั้นตอนที่ 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ขั้นตอนที่ 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 2.6 สรุปลงความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 2.7 จัดเก็บขุมความรู้

24. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยดังต่อไปนี้

24.1 ช่วงเวลาการเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อสัปดาห์ พบว่า ครูเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ทุกวันและเข้าใช้บ่อย (มากกว่า 16 ครั้ง ต่อสัปดาห์) ( $R^2 = .022$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจ ในขั้นตอนที่ 2.1 วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง

24.2 ระยะเวลาในการเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์แต่ละครั้ง ครูจะใช้เวลาครั้งละประมาณ 4-6 ชั่วโมง ( $R^2 = .009$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจในขั้นตอนที่ 2.1 วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง

24.3 วัตถุประสงค์ที่ครูเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ คือ เพื่อสืบค้นข้อมูล/แลกเปลี่ยนข้อมูล และเชิญชวนผู้อื่นมาร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานตนเองจัดขึ้น ( $R^2 = .028$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจใน ขั้นตอนที่ 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ขั้นตอนที่ 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 2.6 สรุปลองค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 2.7 จัดเก็บขุมความรู้

24.4 ครูใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นแหล่งค้นคว้าข้อมูล รวมทั้งหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ปกครอง ( $R^2 = .036$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจใน ขั้นตอนที่ 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ขั้นตอนที่ 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 2.6 สรุปลองค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 2.7 จัดเก็บขุมความรู้

24.5 ครูมีประสบการณ์การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มากกว่า 10 ปี ( $R^2 = .031$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยนี้ นำมาใช้ในการออกแบบเครื่องมือที่ให้ครูฯ ได้เรียนรู้บนเครือข่ายด้วยสื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก และ LINE เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พูดคุย สนทนากันในกลุ่ม

24.6 ครูมีเพื่อนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ตั้งแต่ 151 คน ไปจนถึง 251 คน ขึ้นไป ( $R^2 = .053$ ) ซึ่งจำนวนเพื่อนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์จะเป็นแหล่งข้อมูลอีกแหล่งหนึ่งที่ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจใน ขั้นตอนที่ 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ขั้นตอนที่ 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 2.6 สรุปลองค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 2.7 จัดเก็บขุมความรู้



24.7 เครื่องมือที่ครูกคิดว่าควรมีในเครือข่ายสังคมออนไลน์คือ เครื่องมือที่ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์/แจ้งข่าว และใช้เพื่อแจ้งระเบียบ แนวปฏิบัติของหน่วยงาน ( $R^2 = .025$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยนี้ นำไปใช้ในการออกแบบขั้นตอนการของรูปแบบเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการรวมพลัง และเสริมสร้างอำนาจ ในขั้นตอนที่ 2.1 วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง

## ตอนที่ 2 ผลการสร้างร่างรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยสร้างร่างรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ได้องค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่าย ดังนี้

2.1 องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 2.1.1 ผู้ก่อตั้งโครงการ
- 2.1.2 สมาชิกกลุ่ม
  - 2.1.2.1 Project Facilitator
  - 2.1.2.2 Project Capture
  - 2.1.2.3 Project Buddy
  - 2.1.2.4 Project Expert
- 2.1.3 เป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 2.1.4 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย
- 2.1.5 สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลักได้แก่

### 2.2.1 ขั้นตอนที่ 1.0 ขั้นเตรียม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

- 1.1 จัดตั้งโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง
- 1.2 จัดหาสมาชิกกลุ่มตามคุณสมบัติและเป้าหมายหลัก
- 1.3 ระบุบทบาทสมาชิกกลุ่ม
- 1.4 ตั้งชื่อกลุ่มที่แสดงเป้าหมายการรวมพลัง
- 1.5 จัดตั้งกลุ่มบนสื่อสังคมออนไลน์
- 1.6 ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัฒนธรรม ค่านิยม และกติกา

#### ของกลุ่ม

### 2.2.2 ขั้นตอนที่ 2.0 ขั้นดำเนินการ ประกอบด้วย 9 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

- 2.1 วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง
- 2.2 วิเคราะห์ศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของกลุ่ม
- 2.3 มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม
- 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย
- 2.5 ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย
- 2.6 สรุปลองค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย
- 2.7 จัดเก็บขุมความรู้
- 2.8 ร่วมกันพัฒนาผลงานของกลุ่ม
- 2.9 จัดทำ (ร่าง) โครงการ

### 2.2.3 ขั้นตอนที่ 3.0 ขั้นสรุป ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

- 3.1 ประเมินความเป็นไปได้ของผลงาน
- 3.2 ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขผลงาน
- 3.3 จัดทำโครงการฉบับสมบูรณ์
- 3.4 ร่วมกันสะท้อนปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังอย่าง

#### จริงใจ

- 3.5 วัดความเป็นพลวัตการเรียนรู้ของสมาชิกกลุ่ม
- 3.6 ร่วมกันสะท้อนคิดและเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

#### แบบรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจของกลุ่ม



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

### ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาการทดลองใช้รูปแบบฯ ดังนี้

3.1 ค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการนำความรู้ไปใช้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเกี่ยวกับพฤติกรรมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกรายด้าน ได้แก่

3.1.1 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = .378) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะชอบทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการมากกว่าทำงานคนเดียวเพียงลำพัง ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = .560) รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะร่วมทำโครงการทุกคนตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำโครงการ ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.539) และอันดับที่ 3 คือ กลุ่มตัวอย่างเห็นความสำคัญต่อการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องเมื่อได้เข้าร่วมทำโครงการ ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = .617)

3.1.2 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = .419) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = .586) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะร่วมทำโครงการมีการทำงานเป็นกลุ่มที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน และช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วย ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = .594) และอันดับที่ 3 คือ ได้รับการส่งเสริมให้ร่วมทำโครงการกับเพื่อนครู ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = .588)

3.1.3 ด้านการนำความรู้ไปใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = .421) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างวางแผนการทำงานล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร ให้งานของโครงการท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = .528) รองลงมาคือ สามารถปรับพฤติกรรมการทำโครงการของท่านให้สอดคล้องกับนโยบายการทำโครงการ ( $\bar{X} = 4.33$ ,

S.D. =.576) และอันดับที่ 3 คือ เห็นคุณค่าของประสบการณ์การทำโครงการแล้วนำมาพัฒนาการทำโครงการของท่านให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. =.567)

3.1.4 ครูประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.73$ , S.D. =.412)

3.1.5 ครูประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.71$ , S.D. =.389)

3.1.6 ครูประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.72$ , S.D.=.383)

3.1.7 ครูประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสาร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D. =.349)

3.1.8 ครูประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการใช้คำพูดในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D. =.368)

3.1.9 ครูประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.80$ , S.D.=.348)

3.1.10 ครูประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างถูกต้อง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.61$ , S.D.=.414)

3.1.11 ครูประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.36$ , S.D. =.423)

3.1.12 ครูประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้กับงานของตนเอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.45$ , S.D. =.404)



3.1.13 ครูประเมินตนเองด้านพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.65$ , S.D.=.417)

3.2 ผลการประเมินผลงานของกลุ่มที่ได้ในแต่ละขั้นตอนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 กลุ่ม มีคะแนนอยู่ในระดับดี (48 และ 41 จากคะแนนเต็ม 55 คะแนน) โดยจำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 1 โรงเรียน

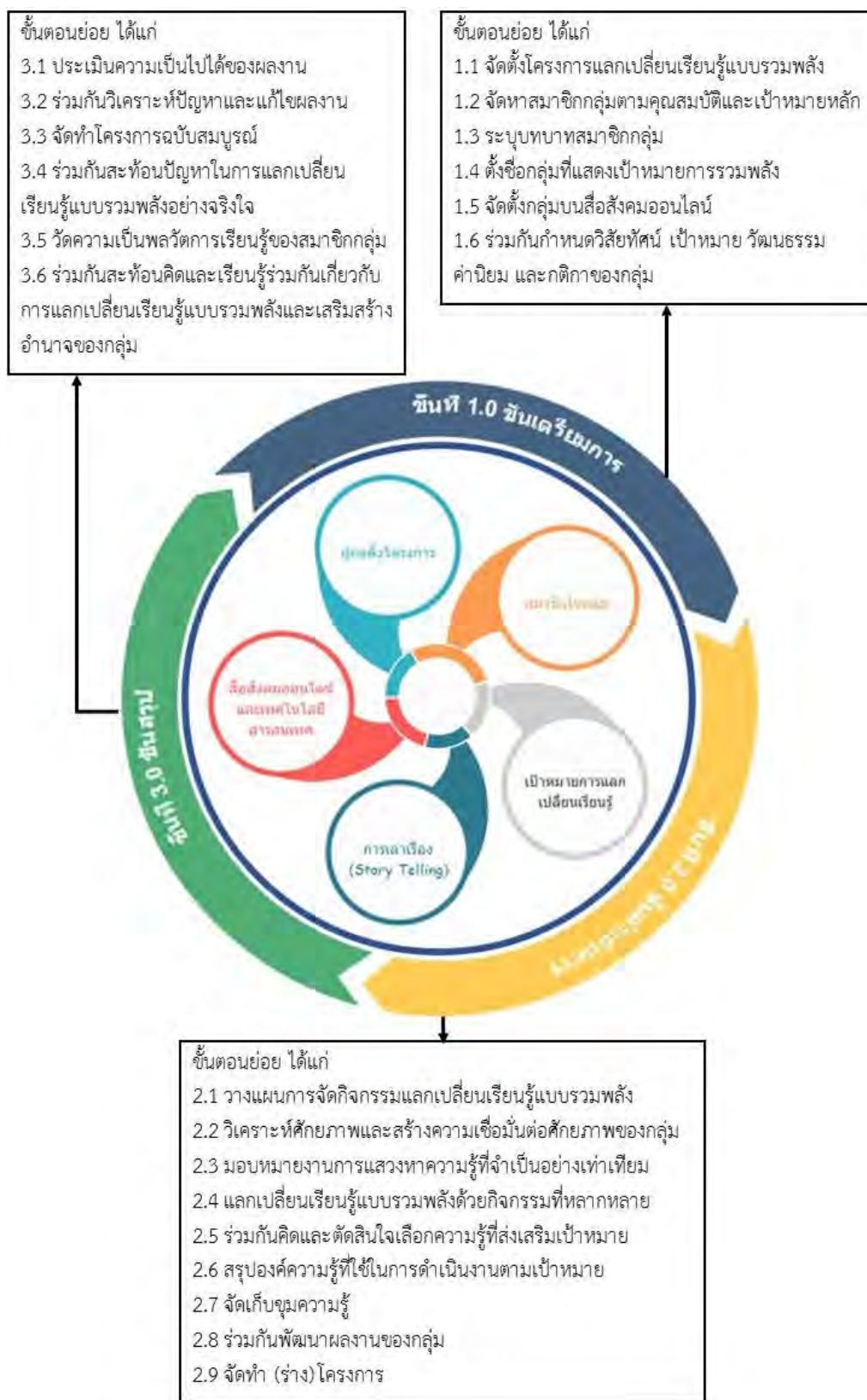
#### ตอนที่ 4 ผลการนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรับรองรูปแบบฯ พบว่า

- 4.1 ภาพรวมของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4.2 องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4.3 ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4.4 การใช้งานรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ มีความเหมาะสมมาก
- 4.5 เครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ มีความเหมาะสมมากที่สุด



3194320486



ภาพที่ 6.1 รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์สมมติฐานในการวิจัยโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ช่วงเวลาการเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ต่อสัปดาห์ พบว่า ครูเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ทุกวันและเข้าใช้บ่อยๆ (มากกว่า 16 ครั้ง ต่อสัปดาห์) ( $R^2 = .022$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาสกร จิตรไคร์ครวญ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องเทคโนโลยีของสื่อใหม่และการนำเสนอตัวตนต่อสังคมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารบนเครือข่ายสังคมออนไลน์พบว่า กลุ่มตัวอย่างเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นประจำทุกวัน และใช้เวลาในการใช้งานมากกว่า 3 ชั่วโมง จากผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนสูง ครูจะเข้ามาพูดคุยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าครูมีความคุ้นเคยกับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นอย่างดี และสามารถใช้งานได้เป็นอย่างดี

2. ระยะเวลาในการเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์แต่ละครั้ง ครูจะใช้เวลาครั้งละประมาณ 4-6 ชั่วโมง ( $R^2 = .009$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แตกต่างกับแตกต่างจากผลการวิจัยของ ทัทธนันท์ พุ่มนุช (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนางานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม พบว่าบุคลากรทางการศึกษามีประสบการณ์ในการใช้เครือข่ายสังคม 2-3 ปี และมีเพื่อนในเว็บไซต์ 11-50 คน แสดงให้เห็นว่าเมื่อวันเวลาผ่านไปเครือข่ายสังคมออนไลน์ได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น ครูมีประสบการณ์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มากขึ้น มีเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ทำให้ครูมีการติดต่อสื่อสารด้วยเครือข่ายสังคมออนไลน์มากขึ้นตามไปด้วย และครูมักใช้เวลากับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ จากผลการทดลองครูสามารถร่วมกิจกรรมผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ได้

3. วัตถุประสงค์ที่ครูเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ คือ เพื่อสืบค้นข้อมูล/แลกเปลี่ยนข้อมูล และเชิญชวนผู้อื่นมาร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานตนเองจัดขึ้น ( $R^2 = .028$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ครูใช้ประโยชน์จากเครือข่ายสังคมออนไลน์ในด้านที่เป็นแหล่งค้นคว้าข้อมูล และใช้เพื่อการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาสกร จิตรไคร์ครวญ (2553) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่



ของพนักงานบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น พบว่า กิจกรรมที่พนักงานทูลทำเมื่อใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่มากที่สุด ได้แก่ การสนทนาผ่านโปรแกรมสนทนา แสดงให้เห็นว่าเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือที่นิยมใช้เพื่อการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของฤติพร ผ่องสุภาพ (2551) ที่ศึกษาเรื่องการแสวงหาข่าวสารประชาสัมพันธ์และความพึงพอใจในการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ของนิสิตนักศึกษา พบว่า นิสิต นักศึกษาใช้อินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางในการแสวงหาข่าวสารมากที่สุด ดังนั้นหากกิจกรรมที่ต้องให้ครูศึกษาค้นคว้าข้อมูล และให้ครูสื่อสารผ่านการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ครูสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้จากผลการทดลองกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนสูง มีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการพูดคุย และเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้ google drive ในการจัดเก็บข้อมูล องค์ความรู้ของกลุ่ม

4. ครูใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นแหล่งค้นคว้าข้อมูล รวมทั้งหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ปกครอง ( $R^2 = .036$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของฤติพร ผ่องสุภาพ (2551) ที่ศึกษาเรื่องการแสวงหาข่าวสารประชาสัมพันธ์และความพึงพอใจในการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ของนิสิตนักศึกษา พบว่า นิสิต นักศึกษาใช้อินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางในการแสวงหาข่าวสารมากที่สุดดังนั้นการออกแบบกิจกรรมที่ให้ครูค้นคว้าข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต หรือจากแหล่งอื่นๆ ครูสามารถปฏิบัติได้ จากผลการทดลองกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนสูง มีการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตค้นคว้าข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ค้นคว้ามาแบ่งปัน แลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม ทำให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้ของกลุ่ม และ project Capture ได้จัดเก็บเป็นชุดความรู้ของกลุ่ม

5. ครูมีประสบการณ์การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มากกว่า 10 ปี ( $R^2 = .031$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของเอมิกา เหมมินทร์ (2556) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้และความคิดเห็นเกี่ยวกับผลที่ได้จากการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เครือข่ายสังคมออนไลน์ได้รับความนิยมแพร่หลายและมีผู้ใช้งานขึ้นส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการใช้เครือข่ายมากกว่า 3 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 71.75 แสดงให้เห็นว่าเครือข่ายสังคมออนไลน์ได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น ครูมีประสบการณ์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มากขึ้น มีเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ทำให้ครูมีการติดต่อสื่อสารด้วยเครือข่ายสังคมออนไลน์มากขึ้นตามไปด้วย และครูมีความคุ้นเคยกับการใช้



เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นอย่างดี จากผลการทดลอง กลุ่มตัวอย่างสามารถทำกิจกรรมที่มีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ได้อย่างคล่องแคล่ว

6. ครูมีเพื่อนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ตั้งแต่ 151 คน ไปจนถึง 251 คน ขึ้นไป ( $R^2 = .053$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจำนวนเพื่อนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์จะเป็นแหล่งข้อมูลอีกแหล่งหนึ่งที่ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน แตกต่างจากผลการวิจัยของของทัศนันท พุ่มนุช (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนางานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม พบว่าบุคลากรทางการศึกษามีประสบการณ์ในการใช้เครือข่ายสังคม 2-3 ปี และมีเพื่อนในเว็บไซต์ 11-50 คน แสดงให้เห็นว่าเมื่อวันเวลาผ่านไปเครือข่ายสังคมออนไลน์ได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น ครูมีประสบการณ์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มากขึ้น มีเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ทำให้ครูมีการติดต่อสื่อสารด้วยเครือข่ายสังคมออนไลน์มากขึ้นตามไปด้วย จากผลการทดลองกลุ่มตัวอย่างพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในกลุ่ม และเพื่อนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ ซึ่งครูใช้เป็นแหล่งข้อมูลอีกแหล่งหนึ่งที่จะนำความรู้มาใช้ในการเขียนโครงการ

7. เครื่องมือที่ครูคิดว่าควรมีในเครือข่ายสังคมออนไลน์คือ เครื่องมือที่ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์/แจ้งข่าว และใช้เพื่อแจ้งระเบียบ แนวปฏิบัติของหน่วยงาน ( $R^2 = .025$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของฤดีพร ผ่องสุภาพ (2551) ที่ศึกษาเรื่องการแสวงหาข่าวสารประชาสัมพันธ์และความพึงพอใจในการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ของนิสิตนักศึกษา พบว่า นิสิต นักศึกษาใช้อินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางในการแสวงหาข่าวสารมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารรวมทั้งใช้เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าข้อมูลของหน่วยงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรารกร หงษ์โต (2553) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้กระบวนการสร้างความรู้เพื่อการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนวิชาคอมพิวเตอร์ พบว่าเครื่องมือที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จากผลการทดลองกลุ่มตัวอย่างใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร มีการติดตามสมาชิกมาเข้าร่วมประชุม ติดตามงาน ให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกัน รวมทั้งใช้เป็นแหล่งจัดเก็บข้อมูลซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมการใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ของครูที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1

จากการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสาร การทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) จากคะแนนเฉลี่ยแสดงให้เห็นว่าครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ครูมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐฐิติตา ศิริรัตน์ (2551) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคิดการเรียนรู้แบบชี้แนะตนเองเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมสำหรับบุคลากรทางการศึกษาพบว่า บุคลากรทางการศึกษามีพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อบุคลากรทางการศึกษาใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าข้อมูลเพื่อศึกษา วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูท่านอื่นๆ ครูมีพฤติกรรมการมีปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสาร พฤติกรรมการใช้คำพูดในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ พฤติกรรมการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดี และพฤติกรรมการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทมนัส วิมลเศรษฐ (2557) ที่ศึกษาพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเว็บไซต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีการศึกษากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพเครือข่ายมหิดล วิทยาไท พบว่า กลุ่มตัวอย่างใช้เว็บไซต์เพื่อการสนทนาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก รองลงมา คือ การอ่านข้อมูลการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็นผ่านระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเว็บไซต์ การแบ่งปัน ประสบการณ์การทำงาน การแบ่งปันความรู้ผ่านระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเว็บไซต์ และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา

ด้านการนำความรู้ไปใช้ ครูมีพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ พฤติกรรมการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนรู้มาใช้กับงานของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ ใจบุญ (2552) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่นของนักศึกษา



หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นรุ่นที่ 3 วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น ศูนย์ระยอง พบว่า นักศึกษานำความรู้ที่ได้รับไปใช้วางแผนการทำงาน ตามภาระหน้าที่ ปรับใช้ให้เกิดวิสัยทัศน์ในการทำงาน และแก้ไขปัญหาขององค์กรร่วมกัน

## 2. องค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ

ผู้วิจัยสร้างรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ จากแนวคิด ทฤษฎี หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรวมพลัง การเสริมสร้างอำนาจ พลวัตการเรียนรู้ และสื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ โดยมีองค์ประกอบและขั้นตอน สามารถอภิปรายในประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

### 2.1 องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบต่อไปนี้

#### 2.1.1 ผู้ก่อตั้งโครงการ จากการวิจัยพบว่า ผู้ก่อตั้งโครงการมีอยู่ 2 ลักษณะคือ

- 1) ผู้ก่อตั้งโครงการที่มีอำนาจในการสั่งการให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งได้ ในที่นี้คือผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นผู้ริเริ่มตั้งโครงการให้ครูได้รวมกลุ่มร่วมกันทำโครงการ ซึ่งผู้ก่อตั้งโครงการในลักษณะนี้จะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายให้ครูปฏิบัติตาม ข้อดีของการก่อตั้งโครงการลักษณะนี้คือ โครงการที่ครูแบ่งกลุ่มกันทำจะมีทิศทางไปในทางเดียวกัน สามารถนำมารวมกันเป็นโครงการใหญ่ของโรงเรียนได้เห็นผลการพัฒนาในภาพรวมชัดเจน แต่มีข้อจำกัดคือ ครูขาดความอิสระ เป้าหมายที่ครูอยากทำโครงการอาจจะไม่ใช่เป้าหมายเดียวกันที่ผู้ก่อตั้งโครงการต้องการแต่เนื่องจากเป็นคำสั่งจึงต้องปฏิบัติตาม
- 2) ครูที่มีความสนใจร่วมกันเป็นผู้ก่อตั้งโครงการ ข้อดีของการก่อตั้งโครงการในลักษณะนี้คือ ครูมีอิสระในการคิด การเลือก และการตัดสินใจทำโครงการได้ตามความสนใจ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำโครงการ แต่ข้อจำกัดคือ มีโอกาสที่โครงการจะไม่ได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร

จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของโครงการ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางครูเป็นผู้เลือกเป้าหมายของโครงการได้อย่างอิสระ เมื่อพิจารณาจากผลงานของกลุ่มตัวอย่างจากทั้ง 2 โรงเรียนแล้ว เห็นว่า โครงการของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจะมีทิศทางไปในทางเดียวกัน ครูจะมีแผนในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นระบบมากกว่า ส่วนโครงการของโรงเรียนขนาดกลางแต่ละกลุ่มจะมีแนวทางของตนเอง เป็นโครงการที่ครูร่วมกันคัดเลือก

เป้าหมาย จึงเป็นโครงการที่ครูต้องการทำจริง ครูก็จะเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni (1991) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ช่วยขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ และส่งเสริมให้ทุกคนเห็นคุณค่าของกันและกัน

2.1.2 สมาชิกกลุ่ม จากการวิจัยพบว่า สมาชิกกลุ่มเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของการมีพลวัตการเรียนรู้ของครู เพราะสมาชิกจะต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น วางแผนการดำเนินงาน มอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ ตัดสินใจร่วมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน บทบาทของสมาชิกกลุ่มมี 4 บทบาท ได้แก่ 1) Project Facilitator 2) Project Capture 3) Project Buddy และ 4) Project Expert ทั้ง 4 บทบาทนี้มีความสำคัญที่จะช่วยนำพาให้การร่วมกันทำโครงการบรรลุเป้าหมายได้

จากผลการวิจัย พบว่า ในกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานดี ในกลุ่มนั้นจะมีสมาชิกอยู่ 1 ท่าน ที่เป็นผู้กระตุ้นให้สมาชิกรวมตัวกัน กระตุ้นให้สมาชิกแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เป็นผู้ให้กำลังใจ ให้ความไว้วางใจในการทำงานกับสมาชิกทุกคน ซึ่งสมาชิกท่านนี้ไม่ได้เป็น Project Facilitator แต่สามารถนำกลุ่มให้ทำงานได้สำเร็จ ดังนั้น หากต้องการให้กลุ่มประสบความสำเร็จในการรวมพลังกันทำงาน ในกลุ่มนั้นจำเป็นต้องมีสมาชิกที่เป็นผู้นำที่ทำให้สมาชิกทุกคนยินดีที่จะปฏิบัติตาม สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำ คือ เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นยอมตาม เกิดความร่วมมือ มีการกระตุ้นซึ่งกันและกันเพื่อไปสู่อุดมการณ์เดียวกันด้วยความสมัครใจ (สมโภชน์ นพคุณ, มปป.) นอกจากนี้ จากผลการวิจัย พบว่า หากในกลุ่มมี Project Capture ที่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จะช่วยให้กลุ่มสามารถเก็บรวบรวมรวมความรู้ของกลุ่มได้อย่างเป็นระบบ จากกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานดี Project Capture จะจัดเก็บผลงานของกลุ่มไว้บนระบบอินเทอร์เน็ต ให้สมาชิกทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้

ลักษณะการรวมกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง ครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จะรวมกลุ่มกันตามระดับชั้นที่สอน ซึ่งการรวมกลุ่มในลักษณะนี้ครูจะเห็นภาพรวมของนักเรียนทั้งระดับ เป็นการแบ่งกลุ่มครูในการรับผิดชอบนักเรียน การรวมกลุ่มในลักษณะนี้ทำให้มีสมาชิกจากกลุ่มสาระที่หลากหลายทำให้มีสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถหลายด้าน ทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้

ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง ครูรวมกลุ่มกันอย่างอิสระ สามารถทำงานกับครูในระดับชั้นใด กลุ่มสาระการเรียนรู้ใดก็ได้ จะทำให้ครูเห็นภาพรวมของนักเรียนทั้งโรงเรียน

2.1.3 เป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า เป้าหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของการมีพลวัตการเรียนรู้ของครู เพราะเป้าหมายเป็นสิ่งที่ครูจะได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ให้ทุกคนได้ผลประโยชน์ร่วมกัน คำนึงถึงความสำเร็จร่วมกัน ได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเอง ผลงานวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานดีจากโรงเรียนขนาดกลางทางกลุ่มใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการตั้งเป้าหมายด้วยการใช้ application LINE มาช่วยในการโหวตเป้าหมายที่ทุกคนเห็นชอบร่วมกันเพื่อให้เกิดการรวมพลังกันมากที่สุด โดยเลือกจากประเด็นที่สมาชิกแต่ละคนได้นำเสนอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Goold & Campbell (1998) ที่กล่าวว่า การรวมพลังเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน ทุกคนร่วมมือกันเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.4 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย จากผลการวิจัยพบว่า การแบ่งปันความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของสมาชิก ด้วยการเล่าเรื่องราวที่เป็น best practice จะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกช่วยกันค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อนำมาใช้งาน เป็นกิจกรรมที่ทำให้ทราบว่าสมาชิกมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จะช่วยให้มอบหมายงานได้ตามศักยภาพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขณะที่เพื่อนสมาชิกกำลังพูด สมาชิกท่านอื่นเปิดใจรับฟังอย่างตั้งใจโดยไม่มีอคติจะทำให้ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มเป็นไปในทางที่ดี สอดคล้องแนวคิดของ Kermally (2002) ที่กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ส่งผ่านความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งและจากหลายๆ คน ไปกลุ่ม ผ่านการสนทนา เสวนา การประชุม ช่วยประหยัดเวลาทำให้การตัดสินใจเร็วขึ้น เกิดความไว้วางใจกัน

2.1.5 สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จากผลการวิจัยพบว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของการมีพลวัตการเรียนรู้ของครู สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญศรี ศรีสวัสดิ์ (2556) ที่ได้ศึกษาค้นคว้าไว้ว่า เทคโนโลยีการสื่อสาร ช่วยให้บุคคลสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ช่วยประสานการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และช่วยจัดเก็บและจัดการความรู้ช่วยในการสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลขององค์กรที่เก็บรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ จากผลการวิจัยพบว่า Project Capture ที่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สารสนเทศ จะช่วยให้กลุ่มสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ของกลุ่มได้อย่างเป็นระบบ สมาชิกทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้

## 2.2 ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายฯ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

2.2.1 ขั้นเตรียม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) จัดตั้งโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง 2) จัดหาสมาชิกกลุ่มตามคุณสมบัติและเป้าหมายหลัก 3) ระบุบทบาทสมาชิกกลุ่ม 4) ตั้งชื่อกลุ่มที่แสดงเป้าหมายการรวมพลัง 5) จัดตั้งกลุ่มบนสื่อสังคมออนไลน์ 6) ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัฒนธรรม ค่านิยม และกติกาของกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้คือ ทุกกลุ่มสามารถจัดตั้งโครงการ จัดหาสมาชิกกลุ่มตามคุณสมบัติและเป้าหมายหลัก ระบุบทบาทสมาชิกกลุ่ม ตั้งชื่อกลุ่ม จัดตั้งกลุ่มบนสื่อสังคมออนไลน์ และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ของกลุ่มได้ ในขั้นตอนนี้การตั้งชื่อกลุ่มที่แสดงเป้าหมายการรวมพลังจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความกระตือรือร้นในการทำโครงการ จากผลการวิจัย ชื่อกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งชื่อกลุ่มแสดงเป้าหมายรวมพลัง เช่น ก.พ.ร่วมใจ โรงเรียนไร่ขะ, ม.6 วัยใส หัวใจสะอาด สอดคล้องกับแนวคิดของ Mumford (2009) ที่ให้ความสำคัญเห็นเกี่ยวกับการรวมพลังไว้ว่า เป็นผลจากการทำงานเป็นทีม เป็นการรวมเอาจุดเด่นของแต่ละส่วนมารวมกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน มีกระบวนการทำงานร่วมกัน มีวัฒนธรรม ค่านิยม เป้าหมายเดียวกันเพื่อให้ผลลัพธ์ดีกว่าการกระทำเพียงลำพัง

2.2.2 ขั้นดำเนินการ ประกอบด้วย 9 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) วางแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง 2) วิเคราะห์ศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของกลุ่ม 3) มอบหมายงานการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม 4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย 5) ร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกความรู้ที่ส่งเสริมเป้าหมาย 6) สรุปลองค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย 7) จัดเก็บข้อมูลความรู้ 8) ร่วมกันพัฒนาผลงานของกลุ่ม และ 9) จัดทำ (ร่าง) โครงการ จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานดี มีการดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลัง คือ ให้สมาชิกทุกคนเล่าเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะของโรงเรียนเพื่อหาวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการกับขยะ แล้วร่วมกันสรุปลองค์ความรู้ที่จะเป็นแนวทางในการนำมาใช้กับโครงการ มอบหมายงานให้สมาชิกไปสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้เนื้อหาของโครงการมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วให้ Project Capture เป็นผู้จัดเก็บข้อมูลความรู้ของกลุ่มไว้เพื่อนำมาใช้ใน



การพัฒนาาร่างโครงการของกลุ่มร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Nonaka และ Takeuchi (1995) ที่กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้คือการแบ่งปันความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน ให้ออกมาเป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง แล้วจดบันทึกไว้เป็นองค์ความรู้ของกลุ่ม โดยที่สมาชิกคนอื่นสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ของกลุ่มได้

2.2.3 ชั้นสรุป ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) ประเมินความเป็นไปได้ของผลงาน 2) ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขผลงาน 3) จัดทำโครงการฉบับสมบูรณ์ 4) ร่วมกันสะท้อนปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังอย่างจริงจัง 5) วัดความเป็นพลวัตการเรียนรู้ของสมาชิกกลุ่ม และ 6) ร่วมกันสะท้อนคิดและเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจของกลุ่ม จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 มีการประเมินผลงานของกลุ่มร่วมกันตรวจสอบและแก้ไขผลงานเพื่อจัดทำเป็นโครงการฉบับสมบูรณ์ โดยร่วมกันสะท้อนคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการให้กำลังใจ ให้ความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิกตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผลงานที่ได้ออกมาสมบูรณ์มากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson (1991) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างอำนาจด้วยการแสดงถึงการยอมรับ ชื่นชม ส่งเสริมความสามารถของบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Clutterburk และ Kernaghan (1995) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างอำนาจเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกถึงพลังในด้านดีของตนเอง มีแรงจูงใจในตนเอง มีความต้องการและพร้อมที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ

2.2.4 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนดี จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนดี สมาชิกจะเข้ามาพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ มีการพูดคุยทั้งเรื่องทั่วๆ ไป และพูดคุยเกี่ยวกับโครงการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในกลุ่ม ทำให้การทำงานสำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ และคุณลักษณะของสมาชิกในกลุ่มที่สำคัญอีกประการคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนดี จะมีสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม (influencer) จะเป็นสมาชิกที่ทุกคนในกลุ่มให้ความเชื่อมั่น และพร้อมให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรม ทำให้ผลงานของกลุ่มออกมาดี เพราะสมาชิกให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม ดังนั้นหากต้องการให้ผลงานของกลุ่มประสบความสำเร็จ ในกลุ่มจะต้องมีสมาชิกที่เป็นผู้ที่สามารถรวมสมาชิกให้มาร่วมกันทำงานได้ การคัดเลือกสมาชิกเข้ากลุ่มจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะนี้ของสมาชิกด้วย



## ข้อเสนอแนะ

จากผลสรุปและการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ และพลวัตการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารฯ จึงควรให้การสนับสนุนด้วยการกำหนดนโยบาย จัดสรรงบประมาณ พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร รวมถึงสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของพลวัตการเรียนรู้

1.2 การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 1) สมาชิกในกลุ่มควรมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสืบค้นข้อมูล เพื่อให้สามารถค้นหาข้อมูลเพื่อเป็นแหล่งความรู้ของกลุ่ม และสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ข้อมูล และประสบการณ์ของสมาชิกแต่ละคน 2) ในกลุ่มควรจัดหาสมาชิกที่มีบุคลิกที่สามารถรวมพลังให้ทุกคนพร้อมใจกันเข้ามาในกลุ่มเพื่อมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นและสามารถติดตามผลงานของสมาชิกที่ได้รับมอบหมายงานไป เพื่อเป็นการกระตุ้นให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 การเตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือที่จะใช้ในการเรียนรู้บนเครือข่าย หน่วยงานควรจัดให้มีแหล่งจัดเก็บความรู้ขององค์กรบนเว็บไซต์ และจัดให้มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพในการเชื่อมต่อและเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและใช้งานง่าย

1.4 ควรมีการบูรณาการการเรียนรู้บนเครือข่ายด้วยการรวมพลังและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ให้เข้ากับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสนใจในการทำโครงการในลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกันได้เข้ามารวมกลุ่มเพื่อเป้าหมายที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้ เป็นการพัฒนาโครงการที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไป



## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ด้านอื่นๆ เช่น การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำงาน การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น เพราะการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะช่วยส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความร่วมมือและการเสริมสร้างอำนาจของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะการรวมกลุ่มของบุคคลที่จะต้องมาทำงานร่วมกันด้วยความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจะต้องอาศัยปัจจัยที่หลากหลาย เช่น การสร้างค่านิยมในการทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์ศักยภาพของตนเอง การให้ความไว้วางใจ เป็นต้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความร่วมมือและเสริมสร้างอำนาจ จะเป็นแนวทางในการสร้างพฤติกรรมความร่วมมือและเสริมสร้างอำนาจ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป



3134320486

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- เชียรศรี วิวิธสิริ. (2534). จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เนาวนิตย์ สงคราม. (2550). การพัฒนารูปแบบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- เพ็ญศรี ศรีสวัสดิ์. (2556). การพัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนโทรศัพท์เคลื่อนที่. (วิทยานิพนธ์สาขาวิชา เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา ), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,
- เพียรกิจ นิมิตรดี. (2558). การส่งเสริมปัจจัยและกระบวนการที่เอื้อต่อการร่วมมือรวมพลังของครูมัธยมศึกษา : พหุกรณีศึกษา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2544). การประเมินโครงการ แนวคิด และแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ. (2552). เครือข่ายสังคม (Social Network) กรณีศึกษา: ยูทูบ (YouTube) วิดีโอออนไลน์ สื่อเพื่อสร้างสรรค์หรือเพื่อทำลายล้าง??. เข้าถึงได้จาก <http://www.ourteacher.com/oureacher/Military%20Mentorship/>
- เอมิกา เหมมินทร์. (2556). พฤติกรรมการใช้และความคิดเห็นเกี่ยวกับผลที่ได้จากการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โกศล ดีศีลธรรม. (2546). Balanced Scorecard กับการสนับสนุนแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติการ. *Industral Technology Review*, 13(108), 164-169.



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

โสภณ ใจบุญ. (2552). การประเมินการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่นของนักศึกษา หัก  
 สูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการปกครองที่ 3 วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น  
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (รายการศึกษาปริญญารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต ),  
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กันยารัตน์ สมบัติธีระ และ ยูพา ถาวรพิทักษ์. (2558). อัตราการตอบกลับแบบสอบถามและปัจจัยที่มี  
 ความสัมพันธ์ต่ออัตราการตอบกลับแบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถาม  
 ทางไปรษณีย์ในงานวิจัย ด้านพยาบาลศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์. วารสารวิจัย มข. (บศ.),  
 15(1).

กัลยา คำมณี. (2553). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ยุทธศาสตร์โครงการสำหรับพัฒนา  
 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ), คณะ  
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

กานต์สุดา มาชะศิริานนท์. (2546). การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน.  
 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย,

กิตติวิภา สุวรรณรัตน์. (2545). การสร้างพลังอำนาจในตนเองของสตรีที่ประสบปัญหาความรุนแรงใน  
 ครอบครัว : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พิทักษ์สิทธิสตรี มูลนิธิเพื่อนหญิง. กรุงเทพฯ: คณะสังคม  
 สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

คณะกรรมการวิชาการคิดสร้างสรรค์เพื่อการจัดการคุณค่า. (2561). การคิดสร้างสรรค์เพื่อการจัดการ  
 คุณค่า. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จรรยาพร ก่อเกียรติคุณ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะครู พฤติกรรมผู้นำ  
 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กับพฤติกรรมการเรียนรู้ของ  
 ครูมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต), ภาควิชาหลักสูตร  
 การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.,

- จิรัชมา วิเชียรปัญญา. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- จิราภรณ์ สุธัมมสภา. (2554). แล้วก็มาสู่ยุคของ KM.
- จุฑามาศ คุประตกุล. (2552). การวิจัยเชิงทดลองของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในหญิงตั้งครรภ์ต่อการส่งเสริมอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมมารดาอย่างเดียวยตลอดเวลาลงตลอด 6 เดือนแรก. (วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนาธิป พรสกุล. (2557). การสอนการบวนการคิด : ทฤษฎีและการนำไปใช้ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.
- ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (2548). การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- ณัฐฐีสิตา ศิริรัตน์. (2551). รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทางการเรียนรู้แบบขึ้นาตนเองเพื่อสร้างการเรียนรู้กันเป็นทีมสำหรับบุคลากรทางการศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีดุษฎีบัณฑิต), ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ณัฐา ฉางชูโต. (2554). กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ภายใต้กระแส Social Network. วารสารนักบริหาร มหาวิทยาลัยบูรพา, 31(1), 173-183.
- ดาร์รัตน์ ลิ้มเสริมสุขศิริ. (2553). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างพลวัตการเรียนรู้สำหรับพนักงานธนาคารพาณิชย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ทัตชนันท์ พุ่มนุช. (2554). การศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทาคาโอะ มียากาวะ. (1986). เศรษฐมิติเบื้องต้น (ค. สันติพิทักษ์วงศ์, Trans.). กรุงเทพฯ: ฐู้งแจ้ง.

- ทิตินา แคมมณี. (2560). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนะพัฒน์ ศิริजारอนันต์. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้วยวิธีการสืบสอบแบบชื่นชม และการเรียนรู้เชิงศกการณเพื่อเสริมสร้างวินัย 5 ประการของปีเตอร์ เซงเก้. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชญ ศิริจันทพันธ์. (2554). การประสานพลังเพื่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนโคกสูงประชาสรรค์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
- ธัญพร วณิชฤทธา. (2550). การจัดการความรู้ในชุมชน : กรณีศึกษาด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนมีส่วนร่วม จังหวัดสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาเทคโนโลยีการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- นันทมนัส วิมลเศรษฐ. (2557). พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเว็บไซต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีการศึกษากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพเครือข่ายมหิดลพญาไท. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิยม กิमानุวัฒน์. (2559). การพัฒนารูปแบบการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต), คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2547). การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2547). การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ประพนธ์ ผาสุขยัต. (2547). การจัดการความรู้ ( KM ) ฉบับขับเคลื่อน LO. กรุงเทพฯ: ไยไหม.



- ปริญญา ปริพิฒ. (2560). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเป็นผู้เรียนรู้อย่างเชี่ยวชาญ. วารสารราชพฤกษ์, 15(2), 53-62.
- พจน์ ใจชาญสุขกิจ. (2553). นวัตกรรมการประชาสัมพันธ์กับประเด็นการสื่อสารขององค์กรระดับโลก ท่ามกลาง Social Network. เข้าถึงได้จาก [http://www.drphot.com/images/journal/2553/corporate\\_communication/external/Article%20PRbook4.pdf](http://www.drphot.com/images/journal/2553/corporate_communication/external/Article%20PRbook4.pdf)
- พรพิมล ธรรมชาติกรมย์โชค. (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- พร้อมพรรณ อุดมสิน. (2546). การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนคณิตศาสตร์. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด.
- พัฒนา พรหมณี. (2560). แนวคิดการสร้างและพัฒนารูปแบบเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านการ สาธารณสุขสำหรับนักสาธารณสุข. สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระ บรมราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา สยามบรมราชกุมารี, 6(2), 128-135.
- พิจิตรา ทีสุกะ. (2556). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน วิชาการพัฒนา หลักสูตร สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชิต วิจิตรบุญรักษ์. (2554). สื่อสังคมออนไลน์:สื่อแห่งอนาคต. วารสารนักบริหาร, 31(4), 99-103.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2546). การสอนคิดด้วยโครงงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในตรง เรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พูลสุข หิงคานนท์. (2540). การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวง สาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต), คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ภัชภา จิตศรีณกุล. (2553). พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ของพนักงานบริษัท โทร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาสกร จิตรไคร์ครวญ. (2553). เทคโนโลยีของสื่อใหม่และการนำเสนอตัวตนต่อสังคมกับพฤติกรรมการสื่อสารบนเครือข่ายสังคมออนไลน์. (วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต), คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิญญาพัชญ์ ปลายัดทอง. (2551). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 2. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด.), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มิ่งขวัญ คงเจริญ. (2554). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้. วารสารวิจัย มสค., 7(2).
- รัตมา รัตน์วงศา. (2559). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนในสภาพแวดล้อมแบบเกมมิฟิเคชันโดยใช้การออกแบบเป็นฐานร่วมกับเครื่องมือทางทักษะเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทางทักษะและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2553). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฤดีพร ผ่องสุภาพ. (2551). การแสวงหาข่าวสารประชาสัมพันธ์และความพึงพอใจในการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ของนิสิต นักศึกษา. (วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2549). *The inner path of learning organization & knowledge management*. กรุงเทพฯ: อริยชน.



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

- วรรณกร ทวีแก้ว. (2553). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์, คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย. (2548). การพัฒนาระบบการสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- วรากร หงษ์โต. (2553). การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้กระบวนการสร้างความรู้เพื่อการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนวิชาคอมพิวเตอร์. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(4), 2-15.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). สถานศึกษากับการจัดการความรู้เพื่อสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิจารณ์ พานิช. (2549a). KM วันละคำ จากนักปฏิบัติ KM สู่นักปฏิบัติ KM. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- วิจารณ์ พานิช. (2549b). การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- วิศิษฐ์ ชูวงษ์. (2540). แนวคิดกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สู่บ้านใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์. (2547). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์, คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วีรุธ มามะศิริานนท์. (2542). การบริหารภูมิปัญญา. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2540). การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้สู่บ้านใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.



3194320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



- ศุภมาส อติไพบูลย์. (2544). ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนแกนนำ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต),
- สมชาย นำชัยประเสริฐ. (2550). เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ. (2544). การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เดอะ โนวเลจ เซ็นเตอร์.
- สวัสดี สุคนธ์รังสี. (2520). โมเดลการวิจัย : กรณีตัวอย่างทางการบริหาร. พัฒนบริหารศาสตร์, 17 (เมษายน), 206.
- สะอาดจิต เพ็ชรมีศรี. (2551). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต), คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2559-2560. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ Retrieved from [http://www.ipe.ac.th/web/web2/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&Itemid=171&gid=166&orderby=dmdate\\_published](http://www.ipe.ac.th/web/web2/index.php?option=com_docman&task=cat_view&Itemid=171&gid=166&orderby=dmdate_published)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.obec.go.th/archives/12738>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547). คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: วิชั่นพับลิชชิ่ง.
- สำราญ มีแจ้ง. (2544). การประเมินโครงการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: นิชินแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.

- สุพิชชา นิรังสรรค์. (2550). การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่ง การเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อนุสร หงษ์ขุนทด. (2558). การพัฒนารูปแบบระบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านผ่านสื่อ 3 แบบ ด้านทักษะดนตรี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา. (ปริญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิญา เวชชัย. (2555). การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2542). องค์การเอื้อการเรียนรู้: เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ คณะครุ ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา).
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2556). คิดนอกกรอบ : การยกระดับความเชี่ยวชาญของครูด้วยการจัดการความรู้. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 41(4), 259-265.
- อมลักษณ์ เบาลุบลย์. (2555). อุปนิสัยชนะ ชนะ อุปนิสัยการรวมพลังอย่างสร้างสรรค์ของพยาบาล ประจําการและการสนับสนุนของหัวหน้าผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสขลานครินทร์.
- อาภาพร สิงหราช. (2552). การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอ ฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. (ปริญา ดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2516). ตัวแบบ หุ่นจำลอง แบบจำลองหรือโมเดล. วารสารครุศาสตร์, 3 (เมษายน- กรกฎาคม), 25-34.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). การสร้างและพัฒนา แบบทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.
- อุมาพร ฟูมัน. (2542). การศึกษาการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์: การวิจัยรายกรณีสถาบันราชภัฏสวน ดุสิต. (วิทยานิพนธ์ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต), คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



## ภาษาอังกฤษ

- Adler, N. (1997). *Organizational Behavior* (3 ed.). Cincinnati, OH: South-West Publishing.
- Alberta Education. (2006). *Professional learning communities : An exploration*. Alberta: School Development Branch.
- Ansoff, H. I. (1965). *Corporate strategy: business policy for growth and expansion*: McGraw-Hill Book.
- Argyris, C., & Schon, D. A. (1978). *Organizational learning : A theory of action perspective*. Reading: Addison - Wesley.
- Armistead, C. (1999). Knowledge management and process reference. *Journal of Knowledge Management*, 3(2), 143-154.
- Bache, I. (2008). *Europeanization and multilevel governance: cohesion policy in the European Union and Britain*: Rowman & Littlefield.
- Bahra, N. (2001). *Competitive knowledge management*. New York: Palgrave.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New York: General Learning Press.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). Self - efficacy : the exercise of control. In. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current directions in psychological science*, 9(3), 75-78.
- Bardo, J. W., & Hardman, J. J. (1982). *Urban Sociology : A Systematic introduction*. U.S.A.: F.E. Peacock.

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Barron, T. (2000). A smarter Frankenstein: The merging of e-learning and knowledge management. *Learning Circuits*, 1(8).
- Barth, R. (1990). *Improving schools from within*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Bielaczyc, K., & Collins, A. (1999). Learning Communities in Classrooms : A Reconceptualization of Educational Practice. In *Instructional - Design Theories and Models : A New Paradigm of Instructional Theory*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blanchard, K., Carlos, J. P., & Randolph, A. (1996). *Empowerment: tres claves para que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa*: Norma.
- Blasé, J. (2001). *Empowering teachers: What successful principals do*. USA: Corwin Press.
- Bolam, R. (1977). Innovation and the problem - solving school. In E. King (Ed.), *Reorganising education : Management and participation for change*. London: Sage Publications.
- Boyd, R. (1992). *School context : Bridge or barrier to change?* Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Brandt, R. (2003). Is this school a learning organization? 10 ways to tell. *Journal of Staff Development*, 24(1), 10-16.
- Bryk, A., Camburn, E., & Louis, K. S. (1999). Professional community in Chicago elementary schools : Facilitating factors and organizational consequences. *Educational Administration Quarterly*, 35(5), 751-781.
- Burn, A. T. (2004). Knowledge acquisition and transfer in product development : A comparative case study.

- Buysse, V., Sparkman, K. L., & Wesley, P. W. (2003). Communities of practice: Connecting what we know with what we do. *Exceptional children*, 69(3), 263-277.
- Buzzell, R. D., & Gale, B. T. (1987). *The PIMS Principles: Linking Strategy to Performance*. NewYork: Free Press.
- Campbell, A., & Luchs, K. S. (1998). *Strategic Synergy*. London: International Thomson Business Press.
- Chally, P. S. (1993). "Empowerment through teaching". *Journal of Nursing Education*, 31, 117-120.
- Chen, L. (2004). An examination of relationships among leadership behaviors, knowledge sharing and organization ' s marketing effectiveness in professional service firms that have been engaged in strategic alliance.
- Chou, C. L., Hirschmann, K., Fortin, A. H., & Lichstein, P. R. (2014). The impact of a faculty learning community on professional and personal development: the facilitator training program of the American Academy on Communication in Healthcare. *Academic Medicine*, 89(7), 1051-1056.
- Clutterburk, D., & Kernagham, S. (1994). *The power of empowerment : Release the Hidden talents of your employees*. London: Kogan.
- Collison, C., & Parcell, G. (2004). *Learning to fly: practical lessons from some of the world's leading knowledge companies*: Capstone.
- Cooperrider, D. L., & Whitney, D. (2005). Appreciative inquiry : A positive revolution in change. In. San Francisco, CA: Berrett - Koehler.
- Cooperrider, D. L., Whitney, D., & Stavros, J. M. (2008). *Appreciative inquiry handbook : For leaders of change* (2 ed.). Brunswick, OH: Crown Custom.



- Covey, S. R. (2013). *The 7 Habits of Highly Effective People* (25 ed.). New York: Simon & Schuster.
- Crowell, S., Caine, R. N., & Caine, G. (1998). *The re - enchantment of learning : A manual for teacher renewal and classroom transformation*. Tucson, AZ: Zephyr Press.
- Davydov, V. V., & Markova, A. I. K. (1982). A concept of educational activity for schoolchildren. *Soviet psychology*, 21(2), 50-76.
- Dencev, H., & Collister, R. (2010). Authentic Ways of Knowing, Authentic Ways of Being : Nurturing a Professional Community of Learning and Praxis. *Journal of Transformative Education*, 8(3), 178-196.
- Dewey, J. (1929). *The quest for certainty*. New York: Minton, Balch, & Company.
- Dewey, J. (1933). *How we think*. Lexington, MA: Heath.
- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. New York: Macmillan.
- Donner, A., Mandzuk, D., & Clifton, R. A. (2008). Stages of collaboration and the realities of professional learning communities. *Teaching and Teacher Education*, 24, 564 - 574.
- DuFour, R. (2004). What is a " professional learning community"? *Educational Leadership*, 61(8), 6-11.
- DuFour, R., DuFour, R., & Eaker, R. (2008). *Revisiting professional learning communities at work : New insights for improving schools*. Bloomington, IN: Solution Tree.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work : Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN: National Educational Service and Alexandria.
- Eaker, R., DuFour, R., & DuFour, R. (2002). *Getting started : Reculturing schools to become professional learning communities*. Bloomington: National Educational Service.

- Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997). *Intellectual capital : Realizing your company ' s true value by finding its hidden roots*. New York Harper Business.
- Eisner, E. (1976). Educational Connoisseurship and Criticism : Their Form and Functions in Education Evaluation. *Journal of Aesthetic Education*.
- Eraut, M. (1994). *Developing professional knowledge and competence*. London: Falmer Press .
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Fullan, M. (2005). *Leadership and sustainability : system thinkers in action*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Gamble, R. G., & Blackwell, J. (2001). *Knowledge management : A state of the art guide*. London: Kogan Page.
- Geneen, H. (1997). *The Synergy Trap*. New York: Free Press.
- Gibson, C. H. (1991). A concept analysis of empowerment. *Journal of Advance Nursing*, 16, 354-361.
- Glassman, M. (2001). Dewey and Vygotsky: Society, experience and inquiry in educational practice. *Educational Researcher*, 30, 3-14.
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2004). Collective efficacy beliefs : theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational Researcher*, 31, 3-13.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw - Hill.
- Goold, M., & Campbell, A. (1998). Desperately Seeking Synergy. *Harvard Business Review*(September-October), 131 – 143.



3184230486

CD IThesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

- Grady, N., Macpherson, M., & Mulford, B. (1995). Problem - based learning in educational administration through block delivery modes. *International Studies in Educational Administration*, 23(1), 58-64.
- Greenleaf, R., Beazley, H., Beggs, J., & Spears, L. (2003). *The servant-leader within: A transformative path*: Paulist Pr.
- Grossman, P., Wineburg, S., & Woolworth, S. (2001). Toward a theory of teacher community. *The Teachers College Record*, 103, 942-1012.
- Gustafson, B.-. (2004). *Building professional learning communities*. Paper presented at the The Support of the Florida Professional Development System Evaluation Protocol, Florida.
- Gutierrez, L. M. (1990). Working with women of color: An empowerment perspective. *Social work*, 35(2), 149-153.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity*: Teachers College Press.
- Hart, A. W., & Weindling, D. (1996). *Developing successful leaders* (Leithwood Ed.). Leuven: Kluwer Press.
- Hart, T. (2001). *From information to transformation : Education for the evolution of consciousness* (Vol. 162). New York, NY: Peter Lang.
- Harvey, T., & Drolet, B. (1994). *Building Teams, Building People: Expanding the Ftfih Resource*. In: Lancaster, PA: Technomic Publishing Co.
- Hashmi, K. (2011). Professional Learning Community : A Study of Teachers ' Perceptions in Pakistan. 1(4), 474 - 480.



3184320486

CD IThesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8



- Haughton, M. A., Crick, A. P., Moor, S. E., & Nicholson, L. A. (2003). A Methodology for Improved Synergy Between the Classroom and Management Practices. *Education & Training*, 45(1), 30-44.
- Heron, J. (1996). *Co - operative inquiry : Research into the human condition*. Thousand Oaks, CA :: Sage.
- Hipp, K. K., Stoll, L., Bolam, R., Wallace, M., McMahon, A., Thomas, S., & Huffman, J. B. (2003). An international perspective on the development of learning communities, Chicago. Available from Eric Document Reproduction Service (478734). from American Educational Research Association
- Hord, S. M. (1997). Professional learning communities : What are they and why are they important? *Issues ... About Change*, 6(1), 1-8.
- Hord, S. M. (2004). *Professional learning communities : An overview*. New York: Teachers College Press.
- Hord, S. M., & Sommers, W. A. (2008). *Leading professional learning communities : Voices from research and practice*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press & National Association of Secondary School Principals.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Huffman, J. (2003). The role of shared values and vision in creating professional learning communities.
- Huffman, J. B., & Hipp, K. K. (2003). *Reculturing schools as professional learning communities*: R&L Education.
- Huffman, J. B., & Jacobson, A. J. (2003). Perceptions of professional learning communities. *International Journal of Leadership in Education*, 6(3), 239-250.

- Hulley, W. (2004). *Planning for school and student success tool kit*. Burlington, ON: Canadian Effective Schools.
- Hunt, R. D., & Luetkehans, L. (2013). The Insider : School Librarians as Part of a Blended Professional Learning Community for Student Teacher Development in Technology Integration. *School Libraries Worldwide*, 19(1), 13-27.
- Huxham, C. (1996). *Creating collaborative advantage*: Sage.
- Iftikhar, Z., Eriksson, I. V., & Dickson, G. W. (2003). Developing an instrument for knowledge management project evaluation. *Journal of Knowledge Management*, 1(1), 55-62.
- Itami, H., & Roehl, T., H. (1987). *Mobilizing Invisible Assets*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1999). *Management and organizational behavior classics*: Irwin/McGraw-Hill.
- James, A. (1992). *The conscious I : Clarity and direction through meditation — A handbook for radical change*. Toronto, ON: Somerville House.
- John, J. D. (2007). Experience as a medium : John Dewey and a traditional Japanese aesthetic. *Journal of Speculative Philosophy*, 21, 83-90.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2007). Using the balanced scorecard as a strategic management system. *Harvard Business Review*, 85(7-8).
- Karakus, M., & Toremen, F. (2008). How Our Schools Can Be More Synergic: Determining the Obstacles of Teamwork. *Team Performance Management : An International Journal*, 14(6), 233 – 247.
- Keeves, P. J. (1988). *Model and Model Building. Educational Research, Methodology and Measurement : An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.

- Kermally, S. (2002). *Effective knowledge management: a best practice blueprint*: John Wiley & Sons, Inc.
- Kruse, S., Louis, K. S., & Bryk, A. (1994). *Building professional community in school*. Madison, WI: Center on Organization and restructuring of schools.
- Lashley, C. (1997). *Empowering service excellence: beyond the quick fix*: Cassell plc.
- Lashway, L. (1997). *Leading with vision*. Eugene, OR: ERIC Clearinghouse on Educational management.
- Latash, M. L. (2008). *Synergy*. New York: Oxford University Press.
- Lee, J. C., Zhang, Z., & Yin, H. (2011). A multilevel analysis of the impact of a professional learning community, faculty trust in colleagues and collective efficacy on teacher commitment to students. *Teaching and Teacher Education* 27, 820 - 830.
- Lieberman, A., & Miller, L. (2002). *Transforming professional development : Understanding and organizing learning communities*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Little, J. (2002). Locating Learning in Teachers ' Communities of Practice . Opening up Problems of Analysis in Records of Everyday Work. *Teaching and Teacher Education*, 18(8), 917 – 946.
- Louis, K. S., Kruse, S., & Bryk, A. S. (1995). *Professionalism and community : What is it and why is it important in urban schools?* Long Oaks, CA: Corwin.
- Louis, K. S., & Kruse, S. D. (1995). *Professionalism and community : Perspectives on reforming urban schools*. Madison: Centre on Organisation and Restructuring of schools.
- Louis, K. S., Marks, H. M., & Kruse, S. (1996). Teachers ' professional community in restructuring schools. *American Educational Research Journal*, 33(4), 757-798.

- Maduas, G. F., Scriven, M. S., & Stufflebeam, D. L. (1983). *Evaluation Models : Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. Boston: Kluwer-Nijhoffs.
- Manovas, M. (2004). *Investigating the relationship between knowledge management capability and knowledge transfer success*. (Doctoral dissertation),
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw - Hill.
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*: McGraw-Hill.
- McAndrew, P., Clow, D., Taylor, J., & Aczel, J. (2004). The evolutionary design of a knowledge network to support knowledge management and sharing for lifelong learning. *British Journal of Education Technology*, 35(6), 739 - 746.
- McLaughlin, M. W., & Talbert, J. E. (1993). Contexts that matter for teaching and learning : strategies opportunities for meeting the Nation ' s educational goals. Retrieved from
- McLaughlin, M. W., & Talbert, J. E. (2001). *Professional communities and the work of high school teaching*. Chicago: The University of Chicago.
- Meiklejohn, A. (1932). *The experimental college*. New York: Harper & Row.
- Midgley, C., & Wood, S. (1993). Beyond site - based management : Empowering teachers to reform schools. *Phi Delta Kappan*, 75(2), 245 - 252.
- Mitchell, C., & Sackney, L. (2000). *Profound improvement : Building capacity for learning communities*. Lisse, The Netherlands: Swets and Zeitlinger.
- Montiel-Overall, P. (2008). Teacher and librarian collaboration: A qualitative study. *Library & Science Research*, 30, 145-155.
- Morrissey, M. S. (2000). *Professional learning communities : An ongoing exploration*. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.

- Mumford, T. V., & Mattson, M. (2009). *Will Team Work?: How the Nature of Work Drives Synergy in Autonomous Team Designs*. Washington State University.
- Newmann, F. M. (1996). *Authentic achievement : Restructuring schools for intellectual quality*. San Francisco: Jossey - Bass Publishers.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge - Creating Company : How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press
- O'Dell, C., & Grayson, C. J. (1998). *Of only we knew what we knew : The transfer of internal knowledge and best practice*. New York The Free Press.
- Palmer, P. J. (2004). *A hidden wholeness : The journey toward an undivided life*. San Francisco, CA: Jossey - Bass; A Wiley Imprint.
- Pankake, A. M., & Moller, G. (2003). *Overview of professional learning communities*. Lanham: Scarecrow Education.
- Park, I. (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. *Educational Research and Evaluation*, 11, 461 - 485.
- Passfield, R. (2002). Creating innovation and synergy through a parallel action learning structure. *The Learning Organization*, 9(4), 150-158.
- Patterson, D., & Rolhiehieser, C. (2004). *Creating a culture of change*. Oxford, OH: National Staff Development Council.
- Pickering, J., Daly, C., & Pachler, N. (2007). *New Designs for teachers' professional learning*. London: Bedford Way Papers.
- Porter, M. E. (1985). Value chain. *The Value Chain and Competitive advantage: creating and sustaining superior performance*.

- Posner, B. Z., & Kouzes, J. M. (1988). Relating leadership and credibility. *Psychological reports*, 63(2), 527-530.
- Poyas, Y., & Smith, K. (2007). Becoming a Community of Practice – The Blurred Identity of Clinical Faculty Teacher Educators. *Teacher Development* 11(3), 313 – 334.
- Probst, G., Raub, S., & Romhardt, K. (2000). *Managing Knowledge Building Blocks for Success*. England: John Willey & Sons Ltd.
- Pun, K. P. (2004). A Conceptual Synergy Model of Strategy Formulation for Manufacturing. *International Journal Operations & Production Management*, 24(9), 903 – 928.
- Rahman, S. M. H. (2011). *Influence of Professional Learning Community ( PLC ) on secondary science teachers ' culture of professional practice : The case of Bangladesh*. Paper presented at the Asia - Pacific Forum on Science Learning and Teaching.
- Revens, R. W. (1980). *Action learning: New techniques for management*: Blond and Briggs Ltd.
- Riley, K., & Stoll, L. (2004). Inside - out and outside - in : Why schools need to think about communities in new ways. *Education Review*, 18(1), 34-41.
- Roberts, S. M., & Pruitt, E. Z. (2003). *School as professional learning communities*. Thousand Oaks, CA :: Corwin Press.
- Rogoff, B. (1990). *Apprenticeship in thinking : Cognitive development in social context*. New York: Oxford University Press.
- Rosenholtz, S. J. (1989). *Teachers ' workplace : The social organization of schools*. New York: Longman.
- Sallis, E., & Jones, G. (2002). *Knowledge management in education : Enhancing learning and education*. London: Kogan Page.



- Schmaltz, R., Hagenhoff, S., & Kaspar, K. (2004). *Information Technology Support for Knowledge Management in Cooperations*. Paper presented at the Proceeding of the Fifth European Conference on Organizational Knowledge, Learning and Capabilities, Innsbruck, Austria.
- Schon, D. (1983). *The reflective practitioner*. London: Paul Chapman Publishing.
- Schuck, S., & Russell, T. (2005). Self - Study, Critical Friendship, and the Complexities of Teacher Education. *Studying Teacher Education* 1(2), 107 – 121.
- Schucka, S., Aubussona, P., Kearneya, M., & Burdenb, K. (2013). Mobilising teacher education : a study of a professional learning community. *Teacher Development*, 17(1), 1 - 18.
- Scott, C., & Jaffe, D. (1991). *Empowerment building a committed workforce: Crisp Learning*.
- Scribner, J. P., Cockrell, K. S., Cockrell, D. H., & Valentine, J. W. (1999). Creating professional communities in schools through organizational learning: An evaluation of a school improvement process. *Educational Administration Quarterly*, 35(1), 130-160.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline : The art and practice of the learning organisation*. New York: Doubleday.
- Senge, P. M. (2000). *School that learn : A fifth discipline fieldbook for patterns, educators, and everyone who cares about education*. New York: Doubleday.
- Sergiovanni, T. J. (1994). *Building community in schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shapiro, N. S., & Levine, J. H. (1999). *Creating learning communities*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Short, P. M., Greer, J. T., & Melvin, W. M. (1994). Creating Empowered Schools: Lessons in Change. *Journal of Educational Administration*, 32(4), 38-52.

- Skyme, D. J. (2004). the 3Cs of knowledge sharing : culture co - opeatition and commitment.
- Smith, E. W., & Other. (1980). *The Education's Encyclopedia*. New York: Prentice-Hall.
- Smits, M., & Moor, A. D. (2004). *Measuring knowledge management effectiveness in communities of practice*. Paper presented at the Proceedings of the 37th Hawaii International Conference on System Sciences.
- Snow-Gerono, J. L. (2005). Professional development in a culture of inquiry: PDS teachers identity the benefits of professional learning communities. *Teaching and Teacher Education*, 21(3), 241–256.
- Sparks, G. (1983). Synthesis of research on staff development for effective teaching. *Educational Leadership*, 41(3), 65 - 72.
- Spears, L. C., & Lawrence, M. (2002). *Focus on leadership: Servant-leadership for the twenty-first century*: John Wiley & Sons.
- Srinivas, N. (2008). Mimicry and revival: the transfer and transformation of management knowledge to India, 1959 - 1990. *International Studies of Management & Organization*, 38(4), 38-57.
- Stacey, E., Smith, P. J., & Barty, K. (2004). Adult learner in th workplace : online learning and community of practice. *Distance Education*, 25(1), 107 - 123.
- Stewart, R. H. (1994). *Empowering People*. London: Pitman.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities : a review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7, 221 - 258.
- Stoll, L., & Louis, K. S. (2007). *Professional learning communities : elaborating new approaches* (L. Stoll Ed.). Berkshire, England: Open University Press.



- Stone, F. M., & Sachs, R. T. (1995). *The High Value Manager*, American Management Association. New York.
- Stoner, J. A. F., & Wankel, C. (1986). *Management* (3 ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Sveiby, K. E. (1997). *The new organizational wealth: Managing & measuring knowledge-based assets*. San Francisco: Berrett - Koehler.
- Swift, C., & Levin, G. (1987). Empowerment: An emerging mental health technology. *Journal of primary prevention*, 8(1-2), 71-94.
- Talbert, J. E., & McLaughlin, M. W. (2002). Professional communities and the artisan model of teaching. *Teachers and Teaching : Theory and Practice*, 8(3/4), 325 – 343.
- Talbert, J. E., McLaughlin, M. W., & Rowan, B. (1993). Understanding context effects in secondary school teaching. *Teachers College Record* 95(1), 45 – 68.
- Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. (2004). Professional learning communities, leadership, and student learning. *Research in Middle Level Education Online*, 28, 1-15.
- Tiwana, A. (2000). *The knowledge management toolkit: practical techniques for building a knowledge management system*: Prentice Hall PTR.
- Toole, J., & Louis, K. S. (2002). *The role of professional learning communities in international education* (K. Leithwood Ed.). Dordrecht, Neth: Kluwer.
- Tosi, H. L., & Carroll, S. J. (1982). *Management* (2 ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Trautwein, F. (1990). Merger motives and merger prescriptions. *Strategic management journal*, 11(4), 283-295.

- Vakola, M. (2000). Exploring the relationship between the use of evaluation in business process re - engineering and organizational learning and innovation. *The Journal of Management Development*, 19(10), 212 – 235.
- Van Deusen, J. D. (1996). The school library media specialist as a member of the teaching team : “ Insider ” and “ outsider”. *Journal of Curriculum and Supervision*, 11(3), 249 - 258.
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24, 80 - 91.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wallace, M. (1991). *School - centred management training*. London: Paul Chapman Publishing.
- Wenger, E., White, N., & Smith, J. (2009). *Digital Habitats : Stewarding Technology for Communities*. Portland, OR: CPsquare.
- Wertsch, J. V. (1985). *Vygotsky and the social formation of mind*: Harvard University Press.
- Westheimer, J. (1999). Communities and consequences: An inquiry into ideology and practice in teachers’ professional work. *Educational Administration Quarterly*, 35(1), 71-105.
- Westheimer, J. (2008). *Learning among colleagues : Teacher community and the shared enterprise of education*. New York: Routledge and Association of Teacher Educators.
- Whelan, E., & Carcary, M. (2011). Integrating talent and knowledge management : where are the benefits? *Journal of Management*, 15(4), 675 - 687.

- Willer, D. (1986). *Scientific Sociology : Theory and Method*. Englewood Cliff, NJ. : Prentice-Hall.
- Wong, J. L. N. (2011). What makes a professional learning community possible? A case study of a Mathematics department in a junior secondary school of China. *Asia Pacific Educ*, 11, 131 – 139.
- Wunram, M. (2000). Concepts of the CORMA knowledge management model. *IST project*(1999-12685).
- Zimmerman, M. A. (1990). Taking aim on empowerment research: On the distinction between individual and psychological conceptions. *American Journal of Community Psychology*, 18(1), 169-177.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



3194320486

CU Theses 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.1 ผศ.ดร. ประศักดิ์ หอมสนิท ข้าราชการบำนาญ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
  - 1.2 ดร.กอบสุข คงมนัส คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
  - 1.3 นางบัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา โรงเรียนวัดเกิดการอุดม
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้
  - 2.1 ผศ.ดร. ประศักดิ์ หอมสนิท ข้าราชการบำนาญ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
  - 2.2 ดร. ญัฐฐิศา ศิริรัตน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
  - 2.3 ผศ.ดร.พร้อมภาค บึงบัว
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
  - 3.1 อาจารย์ ดร.ชุตินันท์ สุวัตติพงษ์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
  - 3.2 อาจารย์ ดร.วิชิต เทพประสิทธิ์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
  - 3.3 ดร. โสภาค เจริญสุข หน่วยบริหารการเรียนรู้ออนไลน์ ธนาคารออมสิน

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบ

1. ผศ.ดร. ประศักดิ์ หอมสนิท ข้าราชการบำนาญ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รศ.ดร.ญัฐกร สงคราม คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. ดร. ลมัยพร แห่หลงหล้า ที่ปรึกษาโรงเรียนวัดอมรินทราราม
4. ดร.กอบสุข คงมนัส คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
5. นายสมงคล ดีมาก ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านหนองแวง



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

## ภาคผนวก ข

ผลความตรงเชิงเนื้อหาของพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรวมพลัง  
และการเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน



3194320486

CD Thesais 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

**ผลความตรงเชิงเนื้อหาของพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรวมพลัง  
และการเสริมสร้างอำนาจเพื่อส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน**

สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมาย เหตุ
			1	0	-1		
1. เหตุผลที่ ครูเข้าร่วม ทำ โครงการ โครงการ	เหตุผลใดที่ทำให้ ครูต้องเข้าร่วม โครงการพัฒนา ผู้เรียน	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารเป็นผู้มอบหมาย งาน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ผู้บริหารร้องขอให้เข้าร่วม โครงการ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ครูสมัครใจอาสาเข้าร่วม โครงการ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
2. ลักษณะ การ รวมกลุ่ม ของครู	การรวมกลุ่มของ ครูที่เข้าร่วม โครงการเป็นการ รวมกลุ่มแบบใด	<input type="checkbox"/> รวมกลุ่มกับครูที่สอนใน กลุ่มสาระเดียวกัน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> รวมกลุ่มกับครูที่สอนต่าง กลุ่มสาระแต่สอนในระดับ เดียวกัน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> รวมกลุ่มกับครูที่สอนใน กลุ่มสาระเดียวกัน แต่มีครูที่มา จากสถานศึกษาอื่นมารวมกลุ่ม ด้วย	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> รวมกลุ่มกับครูที่สอนต่าง กลุ่มสาระ แต่สอนในระดับ เดียวกันและมาจากหลากหลาย สถานศึกษา	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> รวมกลุ่มกับครู บุคลากร ทางการศึกษา ประชาชนชาวบ้าน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
3. บทบาทครู ในกลุ่ม	ท่านมีบทบาท อย่างไร เมื่อมี การรวมกลุ่มครู	<input type="checkbox"/> ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุก คนมีส่วนร่วมในการประชุม	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
			1	0	-1		
	เข้าร่วมทำ โครงการพัฒนา ผู้เรียน	<input type="checkbox"/> ช่วยควบคุมประเด็นการ พูดคุยให้กระชับ ตรงประเด็น	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุก คนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดง ความคิดเห็น	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> เปิดใจรับฟังความคิดเห็น ของสมาชิก	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> เสนอความคิดเห็นอย่าง สร้างสรรค์	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> นำแนวทางที่ได้จากสมาชิก ไปปฏิบัติ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> นำผลที่ได้จากการปฏิบัติ มานำเสนอในกลุ่ม	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> สรุปพร้อมบันทึกประเด็น สนทนาและแนวทางการ แก้ปัญหาของกลุ่ม	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
4. หลักการ คัดเลือก โครงการ	โรงเรียนของ ท่านมีการ คัดเลือก โครงการพัฒนา ผู้เรียนอย่างไร	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ เลือกโครงการ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> โรงเรียนสำรวจความ ต้องการ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ครูในโรงเรียนเป็นผู้เสนอ โครงการ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> คำสั่งจากส่วนกลางให้ทำ โครงการ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / revv: 18072562 08:39:31 / seq: 8



สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมาย เหตุ
			1	0	-1		
5. หลักการ เลือก คณะกรรมการ การ	โรงเรียนของ ท่านมีการ คัดเลือก คณะกรรมการ ของโครงการ อย่างไร	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารเป็นผู้มอบหมาย หน้าที่	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> คัดเลือกตามคุณวุฒิ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> คัดเลือกตามวัยวุฒิ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> คัดเลือกตามความสมัครใจ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
6. กระบวนการ ทำงาน ของ คณะกรรมการ การ	คณะกรรมการ ดำเนิน โครงการฯ ที่ ท่านเข้าร่วม มี กระบวนการ ทำงานร่วมกัน ต่อไปนี้หรือไม่	<input type="checkbox"/> ให้ครูตั้งเป้าหมายการทำ โครงการร่วมกัน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ให้ครูหาแนวทางในการ ดำเนินโครงการเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายร่วมกัน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ให้ครูวางแผนดำเนินงาน โครงการฯ ร่วมกัน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ให้ครูร่วมกันตัดสินใจใน ประเด็นที่สำคัญต่างๆ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ให้ครูลงมือปฏิบัติหน้าที่ ดำเนินงานโครงการฯ ร่วมกัน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ให้ครูสรุปผลการ ดำเนินงานโครงการฯ ร่วมกัน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
7. ลักษณะ การทำ	กลุ่มครูที่ร่วมกัน ทำโครงการ มี	<input type="checkbox"/> ใช้ข้อมูลร่วมกัน และ ช่วยกันตัดสินใจ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมาย เหตุ
			1	0	-1		
โครงการ ของครู	ลักษณะการ ทำงานอย่างไร	<input type="checkbox"/> เข้ากลุ่มทำโครงการด้วย ความสมัครใจ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> มีการประชุมร่วมกันอย่า สม่ำเสมอ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> มีการอภิปรายหาวิธีการ สำหรับการแก้ปัญหา	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> มีการแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างชัดเจน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> มีอิสระจากฝ่ายบริหาร และให้สมาชิกมีการตรวจสอบ ซึ่งกันและกัน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> มีการรวมกลุ่มข้ามสายงาน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> มีการรวมกลุ่มกับชุมชนที่ เกี่ยวข้องกับโครงการ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิดใหม่ๆ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ร่วมกันแก้ปัญหา และ ทำโครงการที่ซับซ้อน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
<input type="checkbox"/> ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีใน การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การทำงาน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้		
8. หลักการ ทำงานกับ ครูที่มี ครูที่มี	ท่านทำงานกับ ครูที่มีความ คิดเห็นที่	<input type="checkbox"/> ใช้วิธีประชาธิปไตย เลือก เสียงข้างมาก	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมาย เหตุ
			1	0	-1		
ความ คิดเห็น ต่างกัน	แตกต่างกัน อย่างไร	<input type="checkbox"/> พิจารณาจากเหตุผล มากกว่าการใช้คะแนนเสียงข้าง มาก	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อนำมาวิเคราะห์หาทางเลือก ที่ดีที่สุด	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ร่วมกันหาทางเลือกใหม่ที่ ทุกคนยอมรับ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> สามารถทำงานร่วมกับครูที่ มีความคิดเห็นแตกต่างจากท่าน ได้	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ตั้งใจรับฟังความคิดเห็นที่ ของครูท่านอื่น แม้จะมีความคิด เห็นที่แตกต่างกัน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> นำประสบการณ์ที่แตกต่าง ของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการฯ มาพัฒนางานของท่าน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> นำความคิดเห็นที่แตกต่าง กันของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการฯ มาปรับปรุงงานของท่าน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
9. หลักการ ทำงานกับ ครูเพื่อให้ เกิดความ เข้าใจที่ ถูกต้อง	ท่านทำงานกับ เพื่อนครูให้เข้าใจ กันอย่างไร	<input type="checkbox"/> ตั้งใจฟังเพื่อนครูที่ร่วม โครงการฯ แสดงความคิดเห็น เพื่อให้เข้าใจสิ่งที่เพื่อนครูที่ร่วม โครงการฯ พูดได้อย่างถูกต้อง	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> รับฟังปัญหาในการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนครูที่ร่วม โครงการฯ อย่างตั้งใจ เพื่อให้ เข้าใจอย่างถูกต้อง	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการฯ เพื่อพัฒนางาน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมาย เหตุ
			1	0	-1		
		<input type="checkbox"/> เป็นคนกลางในการ ประสานเพื่อนครูที่ร่วม โครงการฯ ที่มีความคิดเห็น แตกต่างกัน เพื่อร่วมกันหา วิธีการทำงานที่ทุกฝ่ายพอใจ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ช่วยสื่อสารให้เพื่อนครูที่ ร่วมโครงการฯ เข้าใจเป้าหมาย ของงานอย่างชัดเจน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
10. พฤติกรรม ที่พึง ประสงค์ ของครู	เมื่อท่านได้เข้า ร่วมโครงการ พัฒนาผู้เรียน ท่านปฏิบัติ อย่างไร	<input type="checkbox"/> ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับโครงการ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ขอคำแนะนำจากครูที่มี ประสบการณ์ในการทำ โครงการมาก่อน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> รับผิดชอบต่อหน้าที่ ของตนเอง	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> นำเสนอแนวทางในการ ทำโครงการใหม่ๆ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ช่วยเหลือครูที่เพิ่งเข้า ร่วมโครงการ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
11. หลักการ ประสานงาน ภายใน กลุ่ม	หากท่านต้อง เป็นผู้ติดต่อ ประสานงานกับ ฝ่ายอื่นๆ ท่าน ทำอะไรให้ การประสานงาน เป็นไปอย่าง ราบรื่น	<input type="checkbox"/> สร้างความคุ้นเคยกับทุกๆ คน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ทำความเข้าใจกับนิสัยของ เพื่อนครูที่ร่วมโครงการฯ ทุกๆ คน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> เอาใจใส่งานที่ต้อง รับผิดชอบร่วมกัน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้



สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
			1	0	-1		
12. หลักการ ทำงาน เพื่อให้เกิด ความคิด สร้างสรรค์ ในการทำ โครงการ	ท่านและเพื่อน ครูร่วมโครงการ มีวิธีการทำงาน ร่วมกันอย่างไร	<input type="checkbox"/> ระดมความคิดเห็นของ เพื่อนครูร่วมกัน เพื่อช่วยกัน ปฏิบัติงานให้เสร็จ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ร่วมกันอภิปรายแสดง ความคิดเห็นเพื่อหา แนวทางใหม่ๆ ในการ ทำงาน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ร่วมกันวางแผนการ ทำงานล่วงหน้าเพื่อให้การ ทำงานเป็นขั้นตอน ไม่ ซ้ำซ้อน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ร่วมกันประเมินผลการ ทำงานเพื่อให้ทราบข้อมูล นำไปปรับปรุงงานต่อไป	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> มีทัศนคติที่ดีกับงานที่ รับผิดชอบ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
13. หลักการ แก้ปัญหา การทำ โครงการ	เมื่อท่านต้องการ เรียนรู้วิธีการ ทำงานหรือการ แก้ปัญหาการ ทำงานของ โครงการฯ ท่าน ทำอย่างไร	<input type="checkbox"/> ซักถามจากเพื่อนครูที่ร่วม โครงการฯ หรือประธานคณะ กรรมการฯ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ขอคำแนะนำจากประธาน คณะกรรมการฯ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ศึกษาเอกสารดำเนินงาน โครงการฯ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> สังเกตวิธีการทำงานของ เพื่อนครูที่ร่วมโครงการฯ แล้ว นำมาปรับใช้กับงานตนเอง	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมาย เหตุ
			1	0	-1		
14. หลักการ ตัดสินใจใน การทำงาน EP	หากประธาน คณะกรรมการฯ เปิดโอกาสให้ ท่านได้มีส่วน ร่วมตัดสินใจ วางแผน ดำเนินงาน โครงการฯ ประธาน คณะกรรมการ ทำอะไร	<input type="checkbox"/> เปิดโอกาสให้เพื่อนครูที่ ร่วมโครงการฯ ทุกคนเสนอ ความคิดเห็นได้อย่างอิสระ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> เปิดโอกาสให้เพื่อนครูที่ ร่วมโครงการฯ ทุกคนร่วมกันลง มติที่ประชุม	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> รับฟังความคิดเห็นของ เพื่อนครูที่ร่วมโครงการฯ ทุกคน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ยอมรับความคิดเห็นของ เพื่อนครูที่ร่วมโครงการฯ ทุกคน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
15. หลักการ สร้าง แรงจูงใจ เสริมแรง ให้ครูแสดง ศักยภาพ ของตน EP	- หากท่าน ต้องการให้เพื่อน ครูที่ร่วม โครงการฯ ได้ แสดงศักยภาพ ของตน ท่านทำ อย่างไร	<input type="checkbox"/> ค้นหาความสามารถและ ความเชี่ยวชาญแต่ละคน แล้ว ให้รับผิดชอบงานที่ได้ใช้ ศักยภาพนั้น	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ให้แต่ละคนทำงานอย่าง เต็มที่เพื่อดูความสามารถ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ร่วมงานให้บ่อยครั้งเพื่อ ดูความสามารถ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ให้กรอบแนวคิดในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการฯ ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จของโครงการฯ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ให้ข้อเสนอแนะที่ดีใน ระหว่างการทำงาน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
			1	0	-1		
	- ประธานคณะกรรมการฯ สร้างแรงจูงใจใน การทำงานให้กับ เพื่อนครูที่ร่วม โครงการฯ อย่างไร	<input type="checkbox"/> ให้ความเสมอภาคกับเพื่อน ครูที่ร่วมโครงการฯ ทุกคน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานยอมรับ ความสามารถ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานยอมรับ ผลงานและแนวคิด <input type="checkbox"/> ผู้บริหารยอมรับ ความสามารถ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> มอบหมายงานที่มี ความสำคัญสูงขึ้น	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
16. หลักการ ทำงานเป็น ทีม	หากท่าน ต้องการให้เพื่อน ครูที่ร่วม โครงการฯ ทุก คนสามารถ ทำงานร่วมกัน เป็นทีมอย่างมี ประสิทธิภาพ ท่านทำอย่างไร	<input type="checkbox"/> ลงมือปฏิบัติงานของตนเอง อย่างเต็มกำลังความสามารถ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ร่วมมือ ร่วมใจ ช่วยเหลือ กันทำงานกับเพื่อนครูที่ร่วม โครงการฯ ท่านอื่นๆ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ดึงความสามารถของ เพื่อนครูที่ร่วมโครงการฯ ท่านอื่นๆ ออกมา	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนครูที่ร่วมโครงการฯ ทุกคน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ทำงานร่วมกันบ่อยๆ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน และแก้ปัญหาในงานด้วยกัน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
			1	0	-1		
17. หลักการ สร้างความ ไว้วางใจ	ประธานคณะ กรรมการฯ สร้างความ ไว้วางใจในการ ทำงานอย่างไร	<input type="checkbox"/> ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการฯ สามารถพัฒนางานในความ รับผิดชอบได้เอง	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการฯ เสนอความคิดเห็นเพื่อการ พิจารณา	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการฯ ติดตามงานกันและกัน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ประธานคณะกรรมการฯ เป็นผู้ติดตามงานอย่างใกล้ชิด	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ประธานคณะกรรมการฯ มีการประเมินผลงานเป็นระยะๆ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
18. หลักการ มอบหมาย งาน	ประธาน คณะกรรมการ ดำเนินการ มอบหมายงาน ให้ครูอย่างไร	<input type="checkbox"/> มอบหมายงานให้ทำตาม ความรู้ความสามารถ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> มอบหมายงานให้ทำตาม ความสมัครใจ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> มอบหมายงานให้ทำโดย พิจารณาจากปริมาณให้มีความ ใกล้เคียงกัน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> มอบหมายงานให้ทำ โดยมีการกระจายอำนาจ ตามบทบาทหน้าที่	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> มอบหมายงานที่ช่วย พัฒนาความรู้ความสามารถของ ตนเอง	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมาย เหตุ
			1	0	-1		
		<input type="checkbox"/> มอบหมายงานที่ช่วยทำให้ ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ เพิ่มขึ้น	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
	ท่านมีความคิด เห็นเกี่ยวกับงาน โครงการพัฒนา ผู้เรียนที่ท่าน ได้รับมอบหมาย มาอย่างไร	<input type="checkbox"/> งานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> งานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับเวลาที่ใช้ใน การทำงาน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> งานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความต้องการ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> งานที่ได้รับมอบหมาย ช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ช่วยทำให้ได้ รับผิดชอบงานที่สำคัญ เพิ่มขึ้น	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		ท่านคิดว่างานใน ลักษณะใดถ้า ท่านได้รับ มอบหมาย มาแล้วจะทำให้ ท่านปฏิบัติงาน อย่างเต็ม ความสามารถ	<input type="checkbox"/> งานที่ต้องใช้ทักษะ หลากหลาย มีการบูรณา การความรู้จากหลากหลาย สาขา	3	-	-	1.00
	<input type="checkbox"/> งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน		3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
	<input type="checkbox"/> งานที่ต้องประยุกต์ ความรู้จากประสบการณ์ หลากหลายสาขา		3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมาย เหตุ
			1	0	-1		
		<input type="checkbox"/> งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะคิดค้น วิธีปฏิบัติงาน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> งานที่ต้องใช้ ความสามารถเฉพาะบุคคล	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> งานที่ทำแล้วทำให้รู้ว่า ตนเองมีคุณค่า	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> งานที่ต้องใช้ ความสามารถพิเศษ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> งานที่ทำให้มีโอกาส เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การ งาน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> งานที่ทำให้มีโอกาส ได้รับชื่อเสียงในวงการ วิชาชีพ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> งานที่สามารถวางแผนการทำงานด้วยตนเอง	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> งานที่สามารถตัดสินใจ ด้วยตนเอง	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> งานที่ต้องมีการติดตาม ดูแลอย่างใกล้ชิด	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
19. ลักษณะ งาน โครงการที่ เหมาะสม กับครู /	เมื่อท่านต้องการ ให้โครงการ พัฒนาผู้เรียนมี วิธีการพัฒนา แบบใหม่ๆ ท่าน ทำอย่างไร	<input type="checkbox"/> รอรับคำสั่งจากประธาน คณะกรรมการฯ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> นำความคิดเห็นของเพื่อน ครูที่ร่วมโครงการฯ ทุกคนมา เขียนแผนดำเนินงาน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
			1	0	-1		
นักเรียน / โรงเรียน		<input type="checkbox"/> ดำเนินงานของตนเอง ตามที่ได้รับมอบหมาย แล้วนำ งานทั้งหมดมารวมกัน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
20. พฤติกรรม การใช้สื่อ สังคม ออนไลน์	ท่านเคยใช้งาน เครือข่ายสังคม ออนไลน์หรือไม่	<input type="checkbox"/> 1. เคย <input type="checkbox"/> 2. ไม่เคย	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
	ท่านเข้าใช้ เครือข่ายสังคม ออนไลน์ใดบ้าง (เรียงลำดับจาก ใช้บ่อยมากไป น้อย)	..... Facebook ..... LINE ..... Twitter ..... Instagram ..... Snapchat ..... web board เช่น pantip.com ..... อื่นๆ (โปรด ระบุ).....	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
	ท่านเข้าใช้งาน เครือข่ายสังคม ออนไลน์เฉลี่ย ต่อสัปดาห์บ่อย เพียงใด	<input type="checkbox"/> 1. ทุกวัน <input type="checkbox"/> 2. 1-3 ครั้ง <input type="checkbox"/> 3. 4-6 ครั้ง <input type="checkbox"/> 4. 7-9 ครั้ง <input type="checkbox"/> 5. 10-12 ครั้ง <input type="checkbox"/> 6. 13-15 ครั้ง <input type="checkbox"/> 7. มากกว่า 16 ครั้ง	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
	ท่านเข้าใช้งาน เครือข่ายสังคม ออนไลน์ใน ช่วงเวลาใดบ่อย ที่สุด	<input type="checkbox"/> 1. 06.01-12.00 น. <input type="checkbox"/> 2. 12.01-18.00 น. <input type="checkbox"/> 3. 18.01-24.00 น. <input type="checkbox"/> 4. 24.01-06.00 น.	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมาย เหตุ
			1	0	-1		
	ท่านใช้งาน เครือข่ายสังคม ออนไลน์ใน 1 วันนานเท่าใด	<input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 1 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 2. 2-3 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 3. 4-5 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 4. 6 ชั่วโมงขึ้นไป	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
	ท่านเข้าใช้งาน เครือข่ายสังคม ออนไลน์จาก อุปกรณ์ใดบ้าง	<input type="checkbox"/> คอมพิวเตอร์ <input type="checkbox"/> โทรศัพท์เคลื่อนที่ <input type="checkbox"/> ipad / tablet	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
	สถานที่ที่ท่านใช้ คอมพิวเตอร์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	<input type="checkbox"/> บ้าน <input type="checkbox"/> สถานศึกษา <input type="checkbox"/> ร้านให้บริการ อินเทอร์เน็ต <input type="checkbox"/> ไม่ได้ใช้ <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ) .....	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
	ท่านใช้งาน เครือข่ายสังคม ออนไลน์เพื่อ วัตถุประสงค์ใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	<input type="checkbox"/> 1. เพื่อติดต่อสื่อสารใน กระบวนการปฏิบัติงาน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
<input type="checkbox"/> 2. เพื่อติดต่อกับบุคคล ที่รู้จัก		3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้	
<input type="checkbox"/> 3. เพื่อสืบค้นข้อมูล / แลกเปลี่ยนข้อมูล		3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้	
<input type="checkbox"/> 4. อัปเดตสถานะ / ข้อมูลส่วนบุคคล / บุคคลที่ ติดต่อสื่อสาร		3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้	



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมาย เหตุ
			1	0	-1		
		<input type="checkbox"/> 5. เพื่อติดตามข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> 6. เพื่อรับ-ส่ง จดหมาย อิเล็กทรอนิกส์	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> 7. เชิญชวนให้บุคคลอื่น เข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองจัด ขึ้นหรือที่หน่วยงานจัดขึ้น	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> 8. เพื่อเข้าร่วมกลุ่ม กิจกรรมออนไลน์ต่างๆ เช่น อ่านและแสดงความคิดเห็น ในเว็บบอร์ด	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> 9. อื่นๆ (โปรดระบุ).....	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
	แหล่งความรู้ที่ ท่านใช้ค้นหา ความรู้เพื่อ พัฒนาตนเอง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	<input type="checkbox"/> ในหนังสือที่ห้องสมุด หรือหนังสืออื่นๆ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> ในระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> จากการเข้ารับการ อบรม	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> จากสิ่งแวดล้อมรอบ ข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ) .....	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้

สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมาย เหตุ
			1	0	-1		
	ท่านมีประสบการณ์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มานานเท่าใด	<input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี <input type="checkbox"/> 2. 2-3 ปี <input type="checkbox"/> 3. 4-5 ปี <input type="checkbox"/> 4. 6-7 ปี <input type="checkbox"/> 5. 8-9 ปี <input type="checkbox"/> 6. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
	ท่านมีเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์ทุกเครือข่ายที่ท่านมีอยู่รวมทั้งหมดจำนวนเท่าใด	<input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 10 คน <input type="checkbox"/> 2. 11-50 คน <input type="checkbox"/> 3. 51-100 คน <input type="checkbox"/> 4. 101-150 คน <input type="checkbox"/> 5. 151-200 คน <input type="checkbox"/> 6. 201-250 คน <input type="checkbox"/> 7. 251 คน ขึ้นไป	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
	ภาษาที่ท่านใช้ในการเข้าไปใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	<input type="checkbox"/> 1. ภาษาไทย <input type="checkbox"/> 2. ภาษาอังกฤษ <input type="checkbox"/> 3. ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ (โปรดระบุ) .....	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
	ท่านคิดว่าเครือข่ายสังคมออนไลน์ควรมีเครื่องมือประเภทใดบ้าง (เลือกได้หลายคำตอบ)	<input type="checkbox"/> 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของครู	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> 2. โป้รไฟล์รูปภาพ / วิดีโอ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> 3. การประชาสัมพันธ์ / แจ้งข่าว	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้



3194320486

CT :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

สภาพ / หลักการ	ประเด็น คำถาม	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมาย เหตุ
			1	0	-1		
		<input type="checkbox"/> 4. ระเบียบแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับลักษณะงานของ หน่วยงาน	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> 5. บล็อกแสดงความคิด เห็น	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> 6. อื่นๆ (โปรดระบุ) .....	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
	ปัญหาและ อุปสรรคในการ ใช้เครือข่าย สังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงานของ ครู	<input type="checkbox"/> 1. บุคลากรขาดความ ชำนาญและทักษะในการใช้ เครือข่ายสังคมออนไลน์	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> 2. ความล่าช้าของ ระบบอินเทอร์เน็ต	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> 3. เครื่องมือ / อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่ ทันสมัย	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> 4. บุคลากรดูแลระบบ เครือข่ายสังคมออนไลน์ของ หน่วยงานมีไม่เพียงพอ	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> 5. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือ ในด้านต่างๆ เท่าที่ควร	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้
		<input type="checkbox"/> 6. อื่นๆ (โปรดระบุ) .....	3	-	-	1.00	นำไป ใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

### ผลความตรงเชิงเนื้อหาของคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
	1	0	-1		
1. ท่านได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
2. ท่านตระหนักถึงความสำคัญต่อการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องเมื่อได้เข้าร่วมทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
3. ท่านทราบวิธีที่ทำให้ท่านสามารถเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning how to learn)	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
4. ท่านเชื่อว่าการทำโครงการด้วยการทำงานเป็นทีมทำให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการทำงาน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
5. ท่านมีความมั่นใจในผลงานจากการทำโครงการทุกครั้งเมื่อได้ร่วมกันคิดร่วมกันทำงานกับครูที่ร่วมทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
6. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการมีการทำงานเป็นกลุ่มที่มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วย	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
7. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
8. ท่านได้นำประสบการณ์การทำโครงการของท่านมาประยุกต์ให้เข้ากับลักษณะของนักเรียน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
9. ท่านเห็นคุณค่าของประสบการณ์การทำโครงการแล้วนำมาพัฒนาการทำโครงการของท่านให้ดีขึ้น	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
10. ท่านพัฒนาการทำโครงการของตนเองได้ดีขึ้นเนื่องจากเรียนรู้จากปัญหาการทำโครงการต่างๆ มาก่อน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
11. ท่านใช้ประสบการณ์ในการทำโครงการครั้งก่อนๆ มาพัฒนาการทำโครงการของท่านอย่างต่อเนื่อง	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
	1	0	-1		
12. ท่านมีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าว่า จะต้องทำอะไรและทำอะไรให้งานของโครงการ ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
13. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนา ความสามารถในการทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
14. ท่านนำความสำเร็จและประสบการณ์ของ เพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการมาปรับปรุงการทำ โครงการของท่าน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
15. ท่านมักจะมีแนวคิดวิธีการใหม่ๆ ในการ ทำงาน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
16. ท่านชอบทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนครูที่ร่วม ทำโครงการมากกว่าทำงานคนเดียว	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
17. ท่านสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองใน การทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
18. ท่านเรียนรู้ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการทำ โครงการในครั้งก่อนๆ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
19. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนมี การค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
20. ท่านสามารถคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อน ได้อย่างเป็นระบบ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
21. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการทุกคน ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้อง แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
22. ท่านรู้ว่าตนเองมีวิธีการเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างไร	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
23. ท่านเรียนรู้วิธีการทำโครงการใหม่ๆ จากการ สังเกตการทำงานของเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
24. ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / revv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
	1	0	-1		
25. ท่านสามารถนำความรู้ วิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
26. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการทำโครงการของตนเอง	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
27. ท่านใช้เวลาว่างจากการทำงานเพื่อศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
28. ท่านนำวิธีการทำโครงการที่มีประสิทธิภาพของครูท่านอื่นมาปรับใช้กับวิธีการโครงการของท่าน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
29. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนแลกเปลี่ยนความรู้จากการประชุมหรือการสัมมนาในโรงเรียน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
30. ท่านเข้าร่วมการสัมมนา การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
31. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการได้เป็นอย่างดี	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
32. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ร่วมทำโครงการกับเพื่อนครู	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
33. ท่านเกิดการเรียนรู้จากเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
34. ท่านรู้ว่าตนเองควรเรียนรู้อะไรเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
35. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำโครงการได้สำเร็จด้วยตนเอง	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
36. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ๆ ที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาการทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
	1	0	-1		
37. ท่านติดตามความเคลื่อนไหวการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมรอบตัวอยู่เสมอ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
38. ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้การทำโครงการประสบความสำเร็จ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
39. ท่านสามารถปรับพฤติกรรมการทำโครงการของท่านให้สอดคล้องกับนโยบายการทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
40. ท่านมีวิสัยทัศน์การทำโครงการของท่านอย่างชัดเจน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
41. ท่านและเพื่อนครูได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
42. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
43. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นภายในกลุ่ม	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
44. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายและกระบวนการทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
45. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนมีการพูดคุย เปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
46. ท่านสามารถสอบถามความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการกับท่านได้อย่างอิสระ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
47. ท่านสามารถนำความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ ที่ท่านได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมาใช้ประกอบการพิจารณาร่วมกับความคิดเห็นของท่าน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
48. ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการทำโครงการกับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
	1	0	-1		
49. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการมีการวางแผนการทำโครงการเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
50. ท่านสามารถพัฒนากระบวนการคิดของท่านให้มีความละเอียดรอบคอบมากขึ้นเมื่อท่านได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้



3134320486

ผลความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินตนเองพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
	1	0	-1		
<b>การมีส่วนร่วม</b>					
1. ท่านกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการวางแผนการทำงานร่วมกัน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
2. ท่านกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการร่วมกันกำหนดขั้นตอนการดำเนินโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
3. ท่านกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
4. ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินโครงการตามที่ได้กำหนดไว้	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
<b>ความรับผิดชอบหน้าที่</b>					
4. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
5. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
6. ท่านทำงานเสร็จตามกำหนดเสมอ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
7. ท่านคิดว่าปัญหาของกลุ่มคือความรับผิดชอบของท่าน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
<b>บรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน</b>					
1. บรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ให้แก่กันและกัน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
2. ท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการเปิดใจและรับฟังความคิดเห็นของทุกคน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
3. ท่านกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการนำประสบการณ์ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
4. ท่านกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการให้กำลังใจและกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันคิดเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของกลุ่ม	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
5. ท่านกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของกลุ่มด้วยความเต็มใจ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
6. ท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันเสมอ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
	1	0	-1		
7. ท่านได้พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ให้ดีขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
8. ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้



3194320486

CT :Thesis 5684234327 dissertation / recv : 18072562 08:39:31 / seq : 8

### ผลความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินตนเองพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
	+1	0	-1		
<b>การมีปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสาร</b>					
1. ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาทั้งด้านดีและไม่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
2. ท่านแสดงความคิดเห็นและบอกเหตุผลของท่านเมื่อท่านไม่เห็นด้วย	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
3. ท่านกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการมีการโต้แย้งอย่างสร้างสรรค์ ในกรณีที่มีความคิดเห็นต่างกัน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
4. ท่านพูดข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
5. ท่านคิดตรึกตรองพิจารณาให้ดีก่อนสื่อสารออกไปเสมอ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
<b>การใช้คำพูดในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ</b>					
1. ท่านใช้คำพูดหรือเขียนแสดงความคิดเห็นด้วยภาษาที่ถูกต้อง กระชับ เข้าใจง่าย	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
2. ท่านสามารถบอกเล่าเรื่องราวจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งได้อย่างถูกต้อง	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
3. ท่านสามารถพูดหรือเขียนให้บุคคลอื่นเข้าใจตรงกับสิ่งที่ท่านต้องการสื่อสาร	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
4. ท่านใช้คำพูดที่เป็นกันเองฉันทมิตรเมื่อต้องการพูดคุยเรื่องงาน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
5. ท่านไม่พูดนอกประเด็นในระหว่างการประชุม	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
<b>การพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดี</b>					
1. ท่านเปิดใจรับฟัง ยอมรับทุกความคิดเห็น	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
2. ท่านเป็นกลางในการรับรู้ข่าวสารไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
3. ท่านพูดคุยกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการเกี่ยวกับเรื่องงานที่ทำร่วมกันเสมอ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
4. ท่านพูดคุยให้กำลังใจเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการในการทำงานเสมอ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
5. ท่านตั้งใจฟังเมื่อเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการพูด	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
<b>การสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างถูกต้อง</b>	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
	+1	0	-1		
1. ท่านเลือกวิธีการสื่อสารให้เหมาะกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการแต่ละคน					
2. ท่านได้รับข้อมูลจากเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการแบบไม่ก้ำกวมหรือมีความหมายหลายทาง	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
3. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
4. ท่านพูดคุยสนทนาแสดงความคิดเห็น ความเชื่อของท่านให้เพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการทราบเสมอ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
5. ท่านได้เรียนรู้วิถีคิดจากเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการจากการพูดคุยสนทนาและอภิปรายในกลุ่ม	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้



3194320486



ผลความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินตนเองพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
	1	0	-1		
<b>การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้</b>					
1. ท่านแสดงความคิดเห็นบนกระดานในเรื่องที่ท่านมีความรู้ความชำนาญ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
2. ท่านเขียนบทความหรือสรุปสิ่งที่ท่านได้เรียนรู้จากการปฏิบัติและเผยแพร่บนสื่อสังคมออนไลน์ของกลุ่ม	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
3. ท่านถ่ายทอดสิ่งที่ท่านได้รับการเข้าร่วมทำโครงการให้เพื่อนครูท่านอื่นๆ ทราบ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
4. ท่านบันทึกปัญหาและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและแจ้งให้เพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการทราบเพื่อหาทางแก้ไข	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
5. ท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนางานตนเองให้ประสบความสำเร็จ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
<b>การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้กับงานของตนเอง</b>					
1. ท่านศึกษางานที่เป็น Best Practice ของเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการมาประยุกต์ใช้กับงานตนเอง	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
2. ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมทำโครงการมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
3. ท่านนำประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันของกลุ่ม	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
4. ท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการทดลองนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปใช้กับการปฏิบัติงานจริง	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
5. ท่านนำความคิดที่ได้จากการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการมาร่วมพิจารณากับความคิดของท่าน	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
<b>การพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง</b>					
1. ท่านพัฒนาความรู้ของตนเองให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	หมายเหตุ
	1	0	-1		
2. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
3. ท่านได้เรียนรู้และค้นหาความรู้จากท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
4. ท่านได้แนวคิดใหม่ๆ จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้
5. ท่านเรียนรู้แนวคิดหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ จากการพูดคุยกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการ	3	-	-	1.00	นำไปใช้ได้



3134320486

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินโครงการพัฒนาผู้เรียนของครูที่เข้าร่วมทำโครงการ ซึ่งข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับการออกแบบการจัดการโครงการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างแท้จริง
2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น ขอความกรุณาให้ท่านให้ข้อมูลตามความเป็นจริง และคำตอบของท่านไม่มีผลเสียใดๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลทั้งหมดจะถูกประมวลผลเป็นภาพรวม ไม่มีการจำแนกเป็นรายบุคคล
3. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินโครงการพัฒนาผู้เรียน
  - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์
  - ตอนที่ 4 แบบวัดเกี่ยวกับคุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้
4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณครูทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาของท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**โครงการพัฒนาผู้เรียน** หมายถึง โครงการที่โรงเรียนจัดอย่างมีรูปแบบ ดำเนินการโดยครูเจ้าของโครงการหรือคณะกรรมการโครงการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง ก่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ในแบบสอบถามนี้ใช้คำว่า โครงการ

**เครือข่ายสังคมออนไลน์** (Social Network) หมายถึง เว็บไซต์หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้สร้างเครือข่ายสังคมผ่านทางอินเทอร์เน็ต โดยผู้ใช้เป็นผู้สื่อสารเรื่องราว รูปภาพ และวิดีโอ เชื่อมโยงกับความสนใจและกิจกรรมของผู้อื่นที่อยู่ในเครือข่ายของตนได้รับรู้ การบริการเครือข่ายสังคมออนไลน์มักจะประกอบไปด้วย การแชท ส่งข้อความ ส่งอีเมลล์ วิดีโอ เพลง อพท์โหลดรูป บล็อก (blog) โดยแอปพลิเคชันที่ได้รับความนิยมได้แก่ Facebook, Line, Instagram และ Twitter อีกทั้งยังสามารถเชื่อมโยงการสื่อสารภายในองค์กร และภายนอกองค์กรเข้าด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์** หมายถึง การที่ครูใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น



**ผลวัดการเรียนรู้** หมายถึง คุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง มีความรู้รอบด้าน ต่อยอดองค์ความรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง โดยศึกษาจากพฤติกรรม 3 ด้านคือ พฤติกรรมการเรียนรู้ พฤติกรรมการสื่อสาร และพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้

นางสาวศุภมาส อติไพบูลย์  
 นิสิตปริญญาตรีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา  
 ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 Email: [supamas.atipaibul@hotmail.com](mailto:supamas.atipaibul@hotmail.com) Tel: 096-947-9649

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ (เศษของปีตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)

ต่ำกว่า 30 ปี  30 – 35 ปี  36 – 40 ปี  41 – 45 ปี  
 46 – 50 ปี  51 – 55 ปี  56 – 60 ปี  60 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก

4. ระดับชั้นที่สอน

ชั้นประถมศึกษา  ชั้นมัธยมศึกษา

5. กลุ่มสาระการเรียนรู้

ภาษาไทย  คณิตศาสตร์  วิทยาศาสตร์  
 ภาษาต่างประเทศ  สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  ศิลปะ  
 การงานอาชีพและเทคโนโลยี  สุขศึกษาและพลศึกษา

6. ตำแหน่งวิทยฐานะ

พนักงานราชการ  ครูอัตราจ้าง  ครูผู้ช่วย  
 ครูระดับปฏิบัติการ  ครูชำนาญการ  ครูชำนาญการพิเศษ  
 ครูเชี่ยวชาญ  ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

## 7. ประสบการณ์การทำงานวิชาชีพครู

- ต่ำกว่า 1 ปี       1 -10 ปี       11 -20 ปี       21 ปีขึ้นไป

## 8. จำนวนโครงการพัฒนาผู้เรียนที่ท่านเคยมีส่วนร่วม โปรดระบุจำนวน ..... โครงการ

## 9. ตำแหน่งในโครงการที่เคยเป็น

- คณะกรรมการอำนวยการ
- ประธานกรรมการ       รองประธานกรรมการ       คณะกรรมการ
- เลขานุการ       ผู้ช่วยเลขานุการ
- คณะกรรมการดำเนินการ
- ประธานกรรมการ       รองประธานกรรมการ       คณะกรรมการ
- เลขานุการ       ผู้ช่วยเลขานุการ

## 10. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

- ผู้อำนวยการ       รองผู้อำนวยการ       ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
- ครูหัวหน้าวิชาการ       ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้       ครูผู้สอน

## 11. ขนาดของโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 0-120 คน)
- โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน)
- โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601-1,500 คน)
- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป)



## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินโครงการพัฒนาผู้เรียนของครูในโรงเรียนของท่าน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เหตุผลที่ทำให้ครูเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เรียน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
  - ผู้บริหารมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการ
  - ผู้บริหารเชิญชวนให้เข้าร่วมรับผิดชอบโครงการ
  - ครูสมัครใจอาสาเข้าร่วมรับผิดชอบโครงการด้วยตนเอง
  - อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
  
2. การรวมกลุ่มของครูที่เข้าร่วมโครงการเป็นการรวมกลุ่มในแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
  - รวมกลุ่มกับครูที่สอนในกลุ่มสาระเดียวกัน
  - รวมกลุ่มกับครูที่สอนต่างกลุ่มสาระแต่สอนในระดับเดียวกัน
  - รวมกลุ่มกับครูที่สอนในกลุ่มสาระเดียวกัน แต่มีครูที่มาจากสถานศึกษาอื่นมารวมกลุ่มด้วย
  - รวมกลุ่มกับครูที่สอนต่างกลุ่มสาระ แต่สอนในระดับเดียวกันและมาจากหลากหลายสถานศึกษา
  - รวมกลุ่มกับครู บุคลากรทางการศึกษา และปราชญ์ชาวบ้าน
  - อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
  
3. ท่านมีบทบาทอย่างไร เมื่อมีการรวมกลุ่มครูเข้าร่วมทำโครงการพัฒนาผู้เรียน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
  - กระตุ้นให้สมาชิกครูทุกคนเข้าร่วมประชุมและมีส่วนร่วมในการประชุม
  - กระตุ้นให้สมาชิกครูทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำโครงการพัฒนาผู้เรียน
  - ให้สมาชิกครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
  - สรุปการประชุม บันทึกประเด็นสนทนา และแนวทางการดำเนินโครงการพัฒนาผู้เรียน
  - นำแนวทางที่ได้จากสมาชิกครูไปจัดโครงการพัฒนาผู้เรียน
  - อื่นๆ (โปรดระบุ) .....



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

4. โรงเรียนของท่านมีการคัดเลือกโครงการพัฒนาผู้เรียนอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้เลือกโครงการ
  - โรงเรียนสำรวจความต้องการจำเป็นจากครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้อง
  - ครูในโรงเรียนเป็นผู้เสนอโครงการ
  - คำสั่งจากส่วนกลางให้จัดโครงการ
  - อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
5. เมื่อมีโครงการพัฒนาผู้เรียนแล้ว โรงเรียนของท่านมีการคัดเลือกคณะกรรมการของโครงการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ผู้บริหารเป็นผู้มอบหมายหน้าที่
  - คัดเลือกตามคุณสมบัติ
  - คัดเลือกตามวัยวุฒิ
  - คัดเลือกตามความสมัครใจ
  - อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
6. คณะกรรมการดำเนินโครงการ ที่ท่านเคยเข้าร่วม มีกระบวนการทำงานร่วมกันต่อไปนี้  
อย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ให้ครูร่วมกันตั้งเป้าหมายการทำโครงการ
  - ให้ครูหาแนวทางในการดำเนินโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
  - ให้ครูวางแผนดำเนินงานโครงการร่วมกัน
  - ให้ครูร่วมกันตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญต่างๆ
  - ให้ครูลงมือปฏิบัติหน้าที่ดำเนินงานโครงการร่วมกัน
  - ให้ครูสรุปผลการดำเนินงานโครงการร่วมกัน
  - อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
7. กลุ่มครูที่ร่วมกันทำโครงการ มีลักษณะการทำงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ใช้ข้อมูลร่วมกันและช่วยกันตัดสินใจ
  - เข้ากลุ่มทำโครงการด้วยความสมัครใจ



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8



- มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ
- มีการอภิปรายหาวิธีการสำหรับการแก้ปัญหา
- มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
- มีอิสระจากฝ่ายบริหาร และให้สมาชิกมีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน
- มีการรวมกลุ่มข้ามสายงาน
- มีการรวมกลุ่มกับชุมชนที่เกี่ยวข้องกับโครงการ
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดใหม่ๆ
- ร่วมกันแก้ปัญหา และทำโครงการที่ซับซ้อน
- ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันการทำงาน
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

8. ในสถานการณ์ที่เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ท่านทำอะไรเพื่อให้การทำงานดำเนินต่อไปได้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ใช้วิธีประชาธิปไตย เลือกลงเสียงข้างมาก
- พิจารณาจากเหตุผลมากกว่าการใช้คะแนนเสียงข้างมาก
- ประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อนำมาวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุด
- ร่วมกันหาทางเลือกใหม่ที่ทุกคนยอมรับ
- ตั้งใจรับฟังความคิดเห็นที่ของครูท่านอื่น แม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
- นำประสบการณ์ที่แตกต่างของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ มาพัฒนางานของท่าน
- นำความคิดเห็นที่แตกต่างกันของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ มาปรับปรุงงานของท่าน
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

9. เมื่อท่านต้องแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ ท่านทำอะไรจึงจะทำให้ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าใจกันได้อย่างถูกต้อง

- ตั้งใจฟังเพื่อนครูที่ร่วมโครงการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เข้าใจสิ่งที่เพื่อนครูที่ร่วมโครงการพูดได้อย่างถูกต้อง
- รับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานจากเพื่อนครูที่ร่วมโครงการอย่างตั้งใจเพื่อให้เข้าใจอย่างถูกต้อง



3194320486

CT :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการเพื่อพัฒนางาน
- เป็นคนกลางในการประสานเพื่อนครูที่ร่วมโครงการที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อร่วมกันหาวิธีการทำงานที่ทุกฝ่ายพอใจ
- ช่วยสื่อสารให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการเข้าใจเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

10. หากประธานคณะกรรมการเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมตัดสินใจวางแผนดำเนินงาน

โครงการ ประธานคณะ กรรมการทำอะไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เปิดโอกาสให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ
- เปิดโอกาสให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนร่วมกันลงมติที่ประชุม
- รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคน
- ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคน
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

11. เมื่อท่านได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เรียนท่านปฏิบัติอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ
- ขอคำแนะนำจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำโครงการมาก่อน
- รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
- นำเสนอแนวทางในการทำโครงการใหม่ๆ
- ช่วยเหลือครูที่เพิ่งเข้าร่วมโครงการ
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

12. ท่านและเพื่อนครูร่วมโครงการมีวิธีการทำงานร่วมกันอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ระดมความคิดเห็นของเพื่อนครูร่วมกัน เพื่อช่วยกันปฏิบัติงานให้เสร็จ
- ร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
- ร่วมกันวางแผนการทำงานล่วงหน้าเพื่อให้การทำงานเป็นขั้นตอน ไม่ซ้ำซ้อน
- ร่วมกันประเมินผลการทำงานเพื่อให้ทราบข้อมูลนำไปปรับปรุงงานต่อไปได้
- มีทัศนคติที่ดีกับงานที่ได้รับมอบ
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....



3194320486

13. เมื่อท่านต้องการเรียนรู้วิธีการทำงานหรือการแก้ปัญหาการทำงานของโครงการท่านทำ

อย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ซักถามจากเพื่อนครูที่ร่วมโครงการหรือประธานคณะกรรมการ
- ขอคำแนะนำจากประธานคณะกรรมการ
- ศึกษาเอกสารดำเนินงานโครงการ
- สังเกตวิธีการทำงานของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการแล้วนำมาปรับใช้กับงานตนเอง
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

14. หากท่านต้องการให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการได้แสดงศักยภาพของตน ท่านทำอย่างไร (ตอบได้

มากกว่า 1 ข้อ)

- ค้นหาความสามารถและความเชี่ยวชาญแต่ละคน แล้วให้รับผิดชอบงานที่ได้ใช้ศักยภาพนั้น
- ให้แต่ละคนทำงานอย่างเต็มที่เพื่อดูความสามารถ
- ร่วมงานให้บ่อยครั้งเพื่อดูความสามารถ
- ให้กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของโครงการ
- ให้ข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

15. ประธานคณะกรรมการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการอย่างไร

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ให้ความเสมอภาคกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการ ทุกคน
- เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถ
- เพื่อนร่วมงานยอมรับผลงานและแนวคิด
- ผู้บริหารยอมรับความสามารถ
- มอบหมายงานที่มีความสำคัญสูงขึ้น
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....



3194320486

16. หากท่านต้องการให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ท่านทำอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ลงมือปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- ร่วมมือ ร่วมใจ ช่วยเหลือกันทำงานกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการท่านอื่นๆ
- ดึงความสามารถของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการท่านอื่นๆออกมา
- สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคน
- ทำงานร่วมกันบ่อยๆ
- ร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานและแก้ปัญหาในงานด้วยกัน
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

17. ประธานคณะกรรมการสร้างความไว้วางใจในการทำงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ สามารถพัฒนางานในความรับผิดชอบได้เอง
- ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ เสนอความคิดเห็นเพื่อการพิจารณา
- ให้เพื่อนครูที่ร่วมโครงการ ติดตามงานกันและกัน
- ประธานคณะกรรมการเป็นผู้ติดตามงานอย่างใกล้ชิด
- ประธานคณะกรรมการมีการประเมินผลงานเป็นระยะๆ
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

18. ในการดำเนินงานโครงการพัฒนาผู้เรียน ประธานคณะกรรมการดำเนินการมอบหมายงานให้ครูอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- มอบหมายงานให้ทำตามความรู้ความสามารถ
- มอบหมายงานให้ทำตามความสมัครใจ
- มอบหมายงานให้ทำโดยพิจารณาจากปริมาณให้มีความใกล้เคียงกัน
- มอบหมายงานให้ทำโดยมีการกระจายอำนาจตามบทบาทหน้าที่
- มอบหมายงานที่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง
- มอบหมายงานที่ช่วยทำให้ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

19. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานโครงการพัฒนาผู้เรียนที่ท่านได้รับมอบหมายมาอย่างไร

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง
- เป็นงานที่เหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงานของตนเอง
- เป็นงานที่ตรงกับความต้องการของตนเอง
- เป็นงานที่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง
- เป็นงานที่ช่วยทำให้ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

20. ท่านคิดว่าโครงการพัฒนาผู้เรียนในลักษณะใดถ้าท่านได้รับมอบหมายมาแล้วจะทำให้ท่าน

ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- โครงการที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย มีการบูรณาการความรู้จากครูหลากหลายกลุ่มสาระ
- โครงการที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน
- โครงการที่ต้องประยุกต์ความรู้จากประสบการณ์หลากหลายกลุ่มสาระ
- โครงการที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลของครู
- โครงการที่ทำแล้วทำให้รู้ว่าตนเองมีคุณค่า
- โครงการที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ
- โครงการที่ทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน
- โครงการที่ทำให้มีโอกาสได้รับชื่อเสียงในวงการวิชาชีพ
- โครงการที่สามารถวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง
- โครงการที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

21. เมื่อท่านต้องการให้โครงการพัฒนาผู้เรียนมีวิธีการพัฒนาแบบใหม่ๆท่านทำอย่างไร

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- รอรับคำสั่งจากประธานคณะกรรมการฯ
- นำความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมโครงการทุกคนมาเขียนแผนดำเนินงาน



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ครูแต่ละคนวางแผนการดำเนินงานของตนเองตามที่ได้รับมอบหมายแล้วนำแผนทั้งหมดมารวมกัน

อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ท่านเคยใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์หรือไม่
 

<input type="checkbox"/> เคย	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
------------------------------	---------------------------------
2. ท่านเข้าใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ใดบ้าง (เรียงลำดับจากใช้บ่อยมากไปน้อย ให้ 1 หมายถึงใช้มากที่สุด)
 

..... Facebook

..... LINE

..... Twitter

..... Instagram

..... Snapchat

..... web board เช่น pantip.com

..... อื่นๆ (โปรดระบุ).....
3. เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ท่านเข้าใช้บ่อยที่สุดจากคำตอบในข้อที่ 2 ท่านเข้าใช้งานเฉลี่ยต่อสัปดาห์บ่อยเพียงใด
 

<input type="checkbox"/> ทุกวันในสัปดาห์	<input type="checkbox"/> 1-3 ครั้ง ต่อสัปดาห์	<input type="checkbox"/> 4-6 ครั้ง ต่อสัปดาห์
<input type="checkbox"/> 7-9 ครั้ง ต่อสัปดาห์	<input type="checkbox"/> 10-12 ครั้ง ต่อสัปดาห์	<input type="checkbox"/> 13-15 ครั้ง ต่อสัปดาห์
<input type="checkbox"/> มากกว่า 16 ครั้ง ต่อสัปดาห์		
4. ท่านเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ในช่วงเวลาใดมากที่สุด
 

<input type="checkbox"/> 06.01-12.00 น.	<input type="checkbox"/> 12.01-18.00 น.
<input type="checkbox"/> 18.01-24.00 น.	<input type="checkbox"/> 24.01-06.00 น.



5. ท่านใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ใน 1 ครั้งนานเท่าใด
- ไม่เกิน 1 ชั่วโมง                       2-3 ชั่วโมง
- 4-5 ชั่วโมง                                 6 ชั่วโมงขึ้นไป
6. ท่านเข้าใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์จากอุปกรณ์ใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- คอมพิวเตอร์                       โทรศัพท์เคลื่อนที่                       iPad / tablet
7. สถานที่ที่ท่านใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ผ่านคอมพิวเตอร์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- บ้าน                                               สถานศึกษา
- ร้านให้บริการอินเทอร์เน็ต                       ไม่ได้ใช้
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
8. ท่านใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อวัตถุประสงค์ใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- เพื่อติดต่อสื่อสารในกระบวนการปฏิบัติงาน
- เพื่อติดต่อกับบุคคลที่รู้จัก
- เพื่อสืบค้นข้อมูล / แลกเปลี่ยนข้อมูล
- อัปเดตสถานะ / ข้อมูลส่วนบุคคล / บุคคลที่ติดต่อสื่อสาร
- เพื่อติดตามข่าวสารข้อมูลต่างๆ
- เพื่อรับ-ส่ง จดหมายอิเล็กทรอนิกส์
- เชิญชวนให้บุคคลอื่นเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองจัดขึ้นหรือที่หน่วยงานจัดขึ้น
- เพื่อเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมออนไลน์ต่างๆ เช่น อ่านและแสดงความคิดเห็นในเว็บบอร์ด
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
9. แหล่งความรู้ที่ท่านใช้ค้นหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ในหนังสือที่ห้องสมุดหรือหนังสืออื่นๆ                       ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
- จากการเข้ารับการอบรม                       จากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน  
ผู้ปกครอง
- อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
10. ท่านมีประสบการณ์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มานานเท่าใด
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี                       2-3 ปี                       4-5 ปี

- 6-7 ปี                       8-9 ปี                       มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
11. ท่านมีเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์ทุกเครือข่ายที่ท่านมีอยู่รวมทั้งหมดจำนวนเท่าใด
- น้อยกว่า 10 คน                       11-50 คน                       51-100 คน  
 101-150 คน                       151-200 คน                       201-250 คน  
 251 คน ขึ้นไป
12. ภาษาที่ท่านใช้ในการเข้าไปใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์
- ภาษาไทย                       ภาษาอังกฤษ                       ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ  
 อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
13. ท่านคิดว่าเครือข่ายสังคมออนไลน์ควรมีเครื่องมือประเภทใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ข้อมูลส่วนบุคคลของครู                       โพรไฟล์รูปภาพ / วิดีโอ  
 การประชาสัมพันธ์ / แจ้งข่าว                       ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะงานของหน่วยงาน  
 Blog แสดงความคิดเห็น                       อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
14. ปัญหาและอุปสรรคในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการดำเนินโครงการพัฒนาผู้เรียน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ขาดความชำนาญและทักษะในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์  
 ความล่าช้าของระบบอินเทอร์เน็ต  
 เครื่องมือ / อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย  
 บุคลากรดูแลระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงานมีไม่เพียงพอ  
 ครูไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์มากเท่าที่ควร  
 อื่นๆ (โปรดระบุ) .....



#### ตอนที่ 4 แบบวัดเกี่ยวกับ “คุณลักษณะพลวัตการเรียนรู้”

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านพิจารณาว่ามีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยกำหนดความหมายของระดับความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงดังนี้

5	หมายถึง	เป็นจริงมากที่สุด	81-100%
4	หมายถึง	เป็นจริงมาก	61-80%
3	หมายถึง	เป็นจริงปานกลาง	41-60%
2	หมายถึง	เป็นจริงน้อย	21-40%
1	หมายถึง	เป็นจริงน้อยที่สุด	0-20%

\*\*หมายเหตุ คำว่า “โครงการ” ในแบบสอบถามนี้หมายถึง “โครงการพัฒนาผู้เรียน”

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ท่านได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมทำโครงการ					
2. ท่านตระหนักถึงความสำคัญต่อการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องเมื่อได้เข้าร่วมทำโครงการ					
3. ท่านทราบวิธีที่ทำให้ท่านสามารถเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning how to learn)					
4. ท่านเชื่อว่าการทำโครงการด้วยการทำงานเป็นทีมทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5. ท่านมีความมั่นใจในผลงานจากการทำโครงการทุกครั้งเมื่อได้ร่วมกันคิดร่วมกันทำงานกับครูที่ร่วมทำโครงการ					
6. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการมีการทำงานเป็นกลุ่มที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน และช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วย					
7. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี					
8. ท่านได้นำประสบการณ์การทำโครงการของท่านมาประยุกต์ให้เข้ากับลักษณะของนักเรียน					
9. ท่านเห็นคุณค่าของประสบการณ์การทำโครงการแล้วนำมาพัฒนาการทำโครงการของท่านให้ดีขึ้น					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
10. ท่านพัฒนาการทำโครงการของตนเองได้ดีขึ้นเนื่องจากเรียนรู้จากปัญหาการทำโครงการต่างๆ มาก่อน					
11. ท่านใช้ประสบการณ์ในการทำโครงการครั้งก่อนๆ มาพัฒนาการทำโครงการของท่านอย่างต่อเนื่อง					
12. ท่านวางแผนการทำงานล่วงหน้าว่าจะทำอะไรและทำอย่างไรให้งานของโครงการท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ					
13. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถในการทำโครงการ					
14. ท่านนำความสำเร็จและประสบการณ์ของเพื่อนครุที่ร่วมทำโครงการมาปรับปรุงการทำโครงการของท่าน					
15. ท่านมักจะมีแนวคิดวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน					
16. ท่านชอบทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนครุที่ร่วมทำโครงการมากกว่าทำงานคนเดียว					
17. ท่านสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองในการทำโครงการ					
18. ท่านเรียนรู้ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการในครั้งก่อนๆ					
19. ท่านและเพื่อนครุที่ร่วมทำโครงการทุกคนมีการตัดสินใจปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณและหลักเหตุผล					
20. ท่านสามารถคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ					
21. ท่านและเพื่อนครุที่ร่วมทำโครงการทุกคนตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำโครงการ					
22. ท่านรู้ว่าตนเองมีวิธีการเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างไร					
23. ท่านเรียนรู้วิธีการทำโครงการใหม่ๆ จากการสังเกตการทำงานของเพื่อนครุที่ร่วมทำโครงการ					
24. ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
25. ท่านสามารถนำความรู้ วิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการทำโครงการ					
26. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการทำโครงการของตนเอง					
27. ท่านใช้เวลาว่างจากการทำงานเพื่อศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ					
28. ท่านนำวิธีการทำโครงการที่มีประสิทธิภาพของครูท่านอื่นมาปรับใช้กับวิธีการโครงการของท่าน					
29. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนแลกเปลี่ยนความรู้จากการประชุมหรือการสัมมนาในโรงเรียน					
30. ท่านเข้าร่วมการสัมมนา การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำโครงการ					
31. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการได้เป็นอย่างดี					
32. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ร่วมทำโครงการกับเพื่อนครู					
33. ท่านเกิดการเรียนรู้จากเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการ					
34. ท่านรู้ว่าตนเองควรเรียนรู้อะไรเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำโครงการ					
35. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำโครงการได้สำเร็จด้วยตนเอง					
36. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ๆ ที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาการทำโครงการ					
37. ท่านติดตามความเคลื่อนไหวการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมรอบตัวอยู่เสมอ					
38. ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้การทำโครงการประสบความสำเร็จ					
39. ท่านสามารถปรับพฤติกรรมการทำโครงการของท่านให้สอดคล้องกับนโยบายการทำโครงการ					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
40. ท่านมีวิสัยทัศน์การทำโครงการของท่านอย่างชัดเจน					
41. ท่านและเพื่อนครูได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำโครงการ					
42. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน					
43. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นภายในกลุ่ม					
44. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายและกระบวนการทำโครงการ					
45. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการทุกคนมีการพูดคุย เปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
46. ท่านสามารถสอบถามความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการกับท่านได้อย่างอิสระ					
47. ท่านสามารถนำความคิดเห็นของเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ ที่ท่านได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมาใช้ประกอบการพิจารณาร่วมกับความคิดเห็นของท่าน					
48. ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการทำโครงการกับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ					
49. ท่านและเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการมีการวางแผนการทำโครงการเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน					
50. ท่านสามารถพัฒนากระบวนการคิดของท่านให้มีความละเอียดรอบคอบมากขึ้นเมื่อท่านได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูที่ร่วมทำโครงการท่านอื่นๆ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



3184320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

### แบบประเมินตนเองพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

แบบวัดพฤติกรรมฉบับนี้เป็นการวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของครูที่เข้าร่วมทำโครงการ ซึ่งครูแต่ละคนจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาและยกระดับความรู้ความสามารถของตนเองและของกลุ่ม

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

กระทำมาก หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้มาก

กระทำปานกลาง หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ปานกลาง

กระทำน้อย หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้น้อย

พฤติกรรมที่ปฏิบัติ	การแสดงพฤติกรรม		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>การมีส่วนร่วม</b>			
1. ท่านกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการวางแผนการทำงานร่วมกัน			
2. ท่านกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการร่วมกันกำหนดขั้นตอนการดำเนินโครงการ			
3. ท่านกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินโครงการ			
4. ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินโครงการตามที่ได้กำหนดไว้			
<b>ความรับผิดชอบหน้าที่</b>			
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ			
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพ			
3. ท่านทำงานเสร็จตามกำหนดเสมอ			
4. ท่านคิดว่าปัญหาของกลุ่มคือความรับผิดชอบของท่าน			
<b>บรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม</b>			
1. บรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ให้แก่กันและกัน			
2. ท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการเปิดใจและรับฟังความคิดเห็นของทุกคน			
3. ท่านกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการนำประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม			

พฤติกรรมที่ปฏิบัติ	การแสดงพฤติกรรม		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
4. ท่านกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการให้กำลังใจและกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันคิดเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของกลุ่ม			
5. ท่านกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของกลุ่มด้วยความเต็มใจ			
6. ท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันเสมอ			
7. ท่านได้พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ให้ดีขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการ			
8. ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย			



3134320486

### แบบประเมินตนเองพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แบบวัดพฤติกรรมฉบับนี้เป็นการวัดพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การถ่ายทอดเรื่องราวต่างๆ การแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการที่มีปฏิสัมพันธ์กัน

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

กระทำมาก หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้มาก

กระทำปานกลาง หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ปานกลาง

กระทำน้อย หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้น้อย

พฤติกรรมที่ปฏิบัติ	การแสดงพฤติกรรม		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>การมีปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสาร</b>			
1. ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาทั้งด้านดีและไม่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ			
2. ท่านแสดงความคิดเห็นและบอกเหตุผลของท่านเมื่อท่านไม่เห็นด้วย			
3. ท่านกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการมีการโต้แย้งอย่างสร้างสรรค์ในกรณีที่มีความคิดเห็นต่างกัน			
4. ท่านพูดข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้			
5. ท่านคิดตรึกตรองพิจารณาให้ถี่ถ้วนสื่อสารออกไปเสมอ			
<b>การใช้คำพูดในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ</b>			
1. ท่านใช้คำพูดหรือเขียนแสดงความคิดเห็นด้วยภาษาที่ถูกต้อง กระชับ เข้าใจง่าย			
2. ท่านสามารถบอกเล่าเรื่องราวจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งได้อย่างถูกต้อง			
3. ท่านสามารถพูดหรือเขียนให้บุคคลอื่นเข้าใจตรงกับสิ่งที่ท่านต้องการสื่อสาร			
4. ท่านใช้คำพูดที่เป็นกันเองฉันท์มิตรเมื่อต้องการพูดคุยเรื่องงาน			
5. ท่านไม่พูดนอกประเด็นในระหว่างการประชุม			
<b>การพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดี</b>			
1. ท่านเปิดใจรับฟัง ยอมรับทุกความคิดเห็น			
2. ท่านเป็นกลางในการรับรู้ข่าวสารไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง			

พฤติกรรมที่ปฏิบัติ	การแสดงพฤติกรรม		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
3. ท่านพูดคุยกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการเกี่ยวกับเรื่องงานที่ทำร่วมกันเสมอ			
4. ท่านพูดคุยให้กำลังใจเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการในการทำงานเสมอ			
5. ท่านตั้งใจฟังเมื่อเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการพูด			
<b>การสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างถูกต้อง</b>			
1. ท่านเลือกวิธีการสื่อสารให้เหมาะกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการแต่ละคน			
2. ท่านได้รับข้อมูลจากเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการแบบไม่กำกวมหรือมีความหมายหลายทาง			
3. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน			
4. ท่านพูดคุยสนทนาแสดงความคิดเห็น ความเชื่อของท่านให้เพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการทราบเสมอ			
5. ท่านได้เรียนรู้วิธีคิดจากเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการจากการพูดคุยสนทนาและอภิปรายในกลุ่ม			



3134320486



### แบบประเมินตนเองพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้

แบบวัดพฤติกรรมฉบับนี้เป็นการวัดพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ หมายถึง พฤติกรรม การนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นไปปรับใช้กับการทำงานของตนเองเพื่อ พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

กระทำมาก หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้มาก

กระทำปานกลาง หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ปานกลาง

กระทำน้อย หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้น้อย

พฤติกรรมที่ปฏิบัติ	การแสดงพฤติกรรม		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้</b>			
1. ท่านแสดงความคิดเห็นบนกระดานในเรื่องที่ท่านมีความรู้ ความชำนาญ			
2. ท่านเขียนบทความหรือสรุปสิ่งที่ท่านได้เรียนรู้จากการปฏิบัติและเผยแพร่บนสื่อสังคมออนไลน์ของกลุ่ม			
3. ท่านถ่ายทอดสิ่งที่ท่านได้รับการเข้าร่วมทำโครงการให้เพื่อนครูท่านอื่นๆ ทราบ			
4. ท่านบันทึกปัญหาและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและแจ้งให้เพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการทราบเพื่อหาทางแก้ไข			
5. ท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนางานตนเองให้ประสบความสำเร็จ			
<b>การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้กับงานของตนเอง</b>			
1. ท่านศึกษาผลงานที่เป็น Best Practice ของเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการมาประยุกต์ใช้กับงานตนเอง			
2. ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมทำโครงการมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน			
3. ท่านนำประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันของกลุ่ม			
4. ท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการทดลองนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปใช้กับการปฏิบัติงานจริง			



3194320486

พฤติกรรมที่ปฏิบัติ	การแสดงพฤติกรรม		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
5. ท่านนำความคิดที่ได้จากการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการมาร่วมพิจารณากับความคิดของท่าน			
<b>การพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง</b>			
1. ท่านพัฒนาความรู้ของตนเองให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ			
2. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ			
3. ท่านได้เรียนรู้และค้นหาความรู้จากท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการ			
4. ท่านได้แนวคิดใหม่ๆ จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับท่านและเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการ			
5. ท่านเรียนรู้แนวคิดหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ จากการพูดคุยกับเพื่อนครูที่เข้าร่วมทำโครงการ			



3134320486

ภาคผนวก ง  
รายชื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

## รายชื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

### โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

1. ก.พ.ร่วมใจ โรงเรียนไร่ช้อยะ
2. ครูระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
3. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่
4. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
5. ครูระดับชั้นม. 5
6. ม. 6 วัยใส หัวใจสะอาด

### โรงเรียนขนาดกลาง

1. (ศิริ)วิหารแปดเซียน
2. พลัง Kids จิตอาสา
3. Waste for Best ลดการทิ้งปลุกจิตสำนึก



3194320486

ภาคผนวก จ

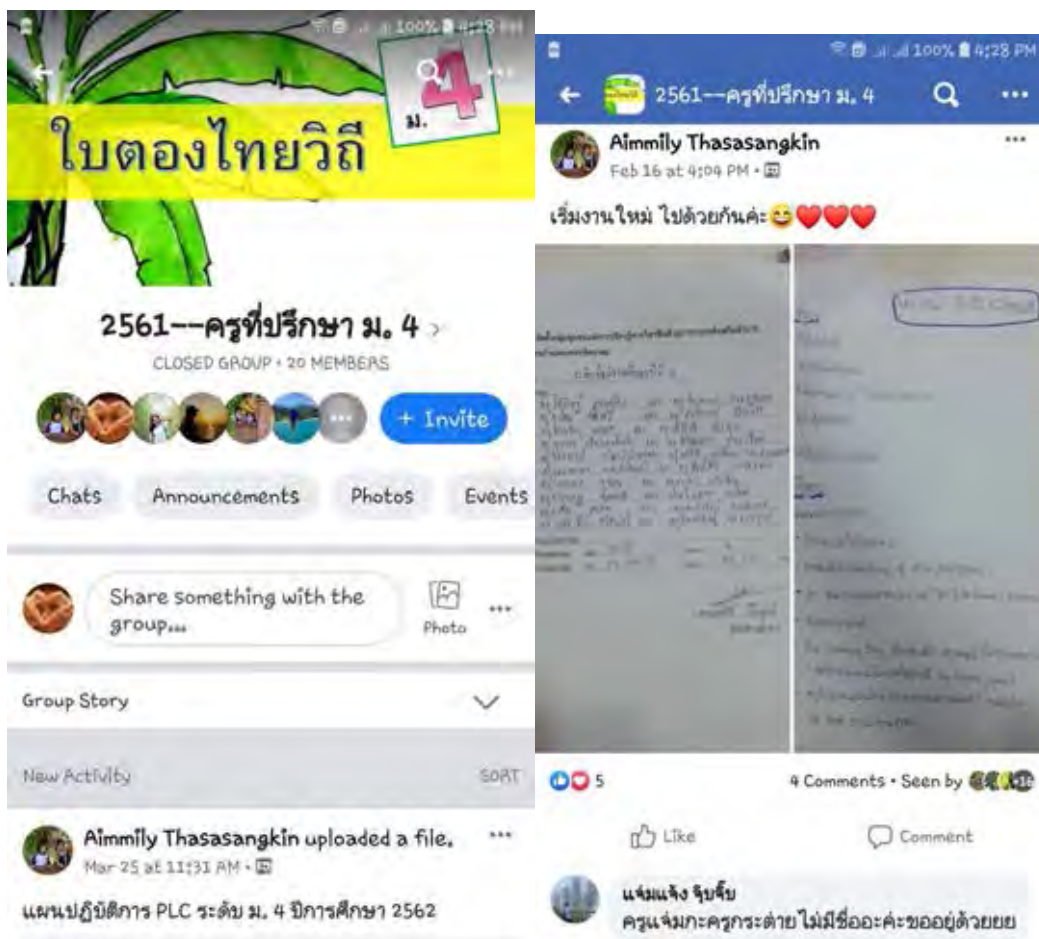
ตัวอย่างช่องทางการติดต่อพูดคุยของกลุ่มตัวอย่าง



3194320486

CU Theslis 5684234327 dissertation / recv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ตัวอย่างช่องทางการติดต่อพูดคุยของกลุ่มตัวอย่าง





ภาคผนวก ฉ  
ตัวอย่างโครงการของโรงเรียน



## ตัวอย่างโครงการของโรงเรียน

**โครงการ** ธนาคารขยะของโรงเรียน

**ผู้รับผิดชอบโครงการ** หัวหน้าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่1

### หลักการและเหตุผล

ธนาคารขยะ คือแนวทางหนึ่งที่จะทำให้เกิดการคัดแยกขยะอย่างเป็นระบบและมีการบริหารจัดการขยะรีไซเคิลอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งช่วยปลูกฝังจิตสำนึกให้นักเรียน รู้จักและมีส่วนร่วมในการจัดการขยะและรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อให้โรงเรียนสะอาด สวยงาม ตลอดไป

**เป้าหมาย** โรงเรียนสามารถลดขยะและกำจัดขยะได้อย่างถูกวิธี

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้นักเรียนสามารถคัดแยกขยะได้อย่างเป็นระบบ
2. เพื่อให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการขยะรีไซเคิลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะและรักษาสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

### การกำหนดผู้รับผิดชอบจัดการขยะแต่ละเขตพื้นที่

1. แบ่งเขตพื้นที่ในการดูแลให้กับนักเรียนในแต่ละห้องโดยมีครูที่ปรึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ
2. กำหนดให้นักเรียนมารักษาความสะอาดในเขตพื้นที่ของตนในเวลา 16.00 – 16.10 น. โรงเรียนจึงควรเปลี่ยนเวลาเลิกเรียนเป็น 16.10 น.
3. นักเรียนในแต่ละห้องมีการเก็บขยะแยกประเภทและมีที่จัดเก็บเป็นสัดส่วนที่ชัดเจนเพื่อนำส่งธนาคารขยะต่อไป

### ภาระหน้าที่

1. **ผู้จัดการธนาคาร**  
: รับผิดชอบการดำเนินงานในภาพรวมของธนาคารขยะ
2. **ผู้ช่วยผู้จัดการธนาคาร**  
: รับผิดชอบการดำเนินงาน ตามที่ ผจก.มอบหมาย
3. **คณะกรรมการดำเนินงาน**  
: รับผิดชอบในการรับสมัครสมาชิก และบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
4. **เหรียญก**
  - รับผิดชอบการเทียบกับราคาที่กำหนดและคิดจำนวนเงิน ของสินค้าที่สมาชิกรนำมาฝาก
  - รับผิดชอบการฝาก-ถอนเงินของสมาชิก
  - รับผิดชอบเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงิน เช่น สรุปรยอดเงินฝากของสมาชิก



สรุปยอด รายรับ-รายจ่ายของธนาคารขยะ และบันทึกรายละเอียดและยอดคงเหลือของ สินค้าตามประเภท ปริมาณ ราคา โดยต้องทำการบันทึกทุกวันที่เปิดทำการ

- รับผิดชอบควบคุมการเงินของธนาคารขยะ รายรับรายจ่าย การเบิกจ่ายเงินเพื่อนำไปใช้

ในกิจกรรม การเบิกจ่ายเงินของสมาชิกธนาคารขยะให้สามารถตรวจสอบได้

#### 5. เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการ

- รับผิดชอบการคัดแยกขยะ และจัดเก็บในสถานที่เก็บ
- รับผิดชอบข้อมูล การซื้อ-ขาย ราคาสินค้าในท้องตลาด การปรับเปลี่ยนราคา
- ประสานร้านรับซื้อของเก่า และนำสินค้าไปขาย

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>ขั้นเตรียมการ (P)</b> 1. ประชุม วางแผนดำเนินการ 2. ศึกษาบริบทและสภาพความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการ 3. จัดทำโครงการฯ นำเสนอ		มีนาคม 2562	หัวหน้าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่1
<b>ขั้นดำเนินการ (D)</b> 1. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน 2. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินกิจกรรมธนาคารขยะ ประกอบไปด้วย 2.1 ผู้จัดการธนาคาร 2.2 รองผู้จัดการธนาคาร 2.3 คณะกรรมการดำเนินงาน 2.4 เภรัญญิก 2.5 เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการ 3. จัดตั้งโรงเรียนธนาคารขยะของโรงเรียน		พฤษภาคม-ตุลาคม 2562	คณะครูระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่1และตัวแทนนักเรียนจากทุกห้องเรียน



3194320486

การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
4. ดำเนินการรับซื้อขยะที่สามารถรีไซเคิลได้จากนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนโดยอ้างอิงจากวงษ์พานิชย์ 5. บันทึกข้อมูลการซื้อขาย 6. ปั่นผลตอบแทนให้คณะกรรมการฯ 7. จัดทำคู่มือการปฏิบัติการดำเนินงานธนาคารขยะ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน 8. ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติตามบทบาทที่กำหนดไว้ตามคู่มือ 9. ตรวจสอบการดำเนินการเป็นระยะๆ			
<b>ขั้นติดตามและประเมินผล (C)</b> 1. สรุปและประเมินผลกิจกรรมจากบันทึกข้อมูลการซื้อขาย		มกราคม 2563	คณะกรรมการระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และตัวแทนนักเรียนจากทุกห้องเรียน
<b>ขั้นรายงานผล (A)</b> 1. สรุปผลรายงานและจัดทำรูปเล่มสารสนเทศ		กุมภาพันธ์ 2563	หัวหน้าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

#### การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัดผลประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล
1. นักเรียนร้อยละ 90 มีความรับผิดชอบในการจัดการขยะอย่างถูกวิธี	- สังเกตพื้นที่ - บันทึกข้อมูลการซื้อขาย	แบบสังเกต แบบสอบถามความพึงพอใจในโครงการธนาคารขยะ



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

ลงชื่อ

( )

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ลงชื่อ

( )

หัวหน้าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่1

ลงชื่อ

( )

ผู้อำนวยการโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม



3194320486

**โครงการ** ผู้นำยุคใหม่...ใส่ใจความสะอาด

**ผู้รับผิดชอบโครงการ** ครูโรงเรียนวัดศิริวิหาร(สมเด็จพระวันรัต อุปลัมภ์)

### **หลักการและเหตุผล**

การดูแลรักษาความสะอาดภายในโรงเรียนนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ โรงเรียนจึงมุ่งปลูกฝังให้เกิดความรับผิดชอบในตัวของนักเรียนทุกคน เพื่อให้รู้จักดูแลรักษาความสะอาดภายในโรงเรียนให้สะอาด น่าอยู่ สวยงาม และเป็นการฝึกฝนนิสัยการรักษาความสะอาดให้ติดตัวแก่นักเรียนด้วย ซึ่งนโยบายการรักษาความสะอาดของโรงเรียนได้กำหนดให้นักเรียนทุกคนได้รับการปลูกฝังควมมีวินัยและความรับผิดชอบต่อความสะอาดของห้องเรียน ห้องพิเศษ บริเวณพื้นที่รับผิดชอบ ตลอดจนความสะอาดของพื้นที่ส่วนรวมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ให้สะอาดสวยงามอยู่ตลอดเวลา

ในการนี้โรงเรียนจึงได้จัดทำโครงการ “ผู้นำยุคใหม่...ใส่ใจความสะอาด” โดยใช้กระบวนการภาวะผู้นำ (Leadership process) เป็นหลักการแนวคิดที่นำมาเป็นกระบวนการพัฒนานักเรียนให้กลายเป็นผู้นำ โดยการถ่ายทอดวิธีการรู้จักตนเองและค้นหาปรับปรุงตนเอง ให้เกิดความชำนาญ มีความรับผิดชอบ และเป็นผู้นำในการวางแผนการดำเนินงาน ให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น ใช้ความเข้าใจในการทำงาน รู้จักวิธีการสื่อสารกับผู้อื่น เพื่อให้สามารถนำพาตนเองและผู้อื่นไปสู่ความสำเร็จได้ ผสานกับการนำเทคนิคการสะท้อนคิดด้วยวิดีโอทัศน์ (Video Reflection) เพื่อให้นักเรียนสามารถนำเสนอผลการดำเนินงานของตนเองผ่านรูปแบบการสะท้อนคิด โดยถ่ายทอดความรู้สึกของตนเอง ความคาดหวัง ประสบการณ์ ตลอดจนการหาแนวทางการแก้ไข การพัฒนา ผ่านกระบวนการถ่ายทำวิดีโอทัศน์ เพื่อให้สามารถแสดงออกถึงบุคลิกท่าทาง การกล้าแสดงออก และทักษะการถ่ายทอดสื่อสารให้ผู้อื่นได้รับทราบ และมีการเผยแพร่ผลงานอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นการส่งเสริมศักยภาพให้ผูเรียนใช้กระบวนการภาวะผู้นำโดยนำเทคนิคการสะท้อนคิดด้วยวิดีโอทัศน์ เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบในการรักษาความสะอาดในโรงเรียน

### **เป้าหมาย**

#### เชิงปริมาณ

๑. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ - ๖ ทุกคน ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ ได้เข้าร่วมโครงการ ผู้นำยุคใหม่...ใส่ใจความสะอาด



3194320486

CD :Thesirs 5684234327 dissertation / revv: 18072562 08:39:31 / seq: 8

๒. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ - ๖ ทุกคน ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ ได้รับการฝึกฝนด้วยกระบวนการภาวะผู้นำโดยนำเทคนิคการสะท้อนคิดด้วยวิดิทัศน์ เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบในการรักษาความสะอาดในโรงเรียน

๓. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ - ๖ ทุกคน ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ ได้รับการฝึกฝนด้วยกระบวนการสะท้อนคิดด้วยวิดิทัศน์ เพื่อให้ นักเรียนสามารถสะท้อนคิดจากผลการดำเนินงานของตนเอง และมีความกล้าแสดงออก

#### เชิงคุณภาพ

๑. นักเรียนร้อยละ ๘๐ มีภาวะผู้นำโดยนำเทคนิคการสะท้อนคิดด้วยวิดิทัศน์ เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบในการรักษาความสะอาดในโรงเรียน

๒. นักเรียนร้อยละ ๘๐ สามารถสะท้อนคิดด้วยวิดิทัศน์จากผลการดำเนินงานของตนเอง และมีความกล้าแสดงออก

#### **วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อดำเนินการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการภาวะผู้นำโดยนำเทคนิคการสะท้อนคิดด้วยวิดิทัศน์

เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบในการรักษาความสะอาดในโรงเรียน

๒. เพื่อฝึกฝนนักเรียนด้วยกระบวนการสะท้อนคิดด้วยวิดิทัศน์ เพื่อให้ นักเรียนสามารถสะท้อนคิด

จากผลการดำเนินงานของตนเอง และมีความกล้าแสดงออก

#### **ขั้นตอนการดำเนินงาน**

การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>ขั้นเตรียมการ (P)</b> ๑. วิเคราะห์สภาพบริบท สภาพปัญหาในด้านการพัฒนานักเรียน และกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	-	พฤษภาคม ๒๕๖๒	คณะครูผู้รับผิดชอบ โครงการ

การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๒. ประชุม ชี้แจง วางแผนดำเนินการ และกำหนดผู้รับผิดชอบ ๓. จัดทำโครงการฯ เพื่อนำเสนอ			
<b>ขั้นดำเนินการ (D)</b> ๑. จัดประชุมคณะกรรมการ ดำเนินงาน ๒. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินกิจกรรม ๓. จัดอบรมนักเรียนชั้น ป.๕ และ ป.๖ เรื่อง การรับผิดชอบต่อ ความสะอาดในโรงเรียน ๔. จัดกิจกรรมฝึกฝนด้วย กระบวนการภาวะผู้นำและ การสะท้อนคิดด้วยวิธีทัศน์ ๕. แบ่งกลุ่มนักเรียนตามเขตพื้นที่ รับผิดชอบในบริเวณโรงเรียน ๖. ทดลองการจัดกิจกรรมดูแลรักษา ความสะอาดในพื้นที่บริเวณโรงเรียน ด้วยกระบวนการภาวะผู้นำ และนำเสนอผลการสะท้อนคิดด้วย วิธีทัศน์ ๖. จัดทำวิธีทัศน์สะท้อนคิดการรักษา ความสะอาดภายในโรงเรียนโดยกลุ่ม นักเรียนแกนนำ	๒,๐๐๐	พฤษภาคม ๒๕๖๒ - มกราคม ๒๕๖๓	คณะครู และนักเรียน ชั้น ป.๕ และ ป.๖



3194320486

CD :Thesis 5684234327 dissertation / rev: 18072562 08:39:31 / seq: 8

การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๗. จัดเวทีวิชาการนำเสนอผลงาน เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ วิดีทัศน์ สะท้อนคิดการรักษาความสะอาด ภายในโรงเรียน			
<b>ขั้นติดตามและประเมินผล (C)</b> สรุปและประเมินผลกิจกรรมจาก โครงการของกลุ่มนักเรียน	-	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	คณะครู และนักเรียน ชั้น ป.๕ และ ป.๖
<b>ขั้นรายงานผล (A)</b> สรุปผลรายงานโครงการ จัดทำรูปเล่ม สารสนเทศ และเผยแพร่ผลงาน วีดิทัศน์สะท้อนคิด	๑,๐๐๐	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	คณะครูผู้รับผิดชอบ โครงการ
<b>รวม</b>	<b>๓,๐๐๐</b>		

### การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัดผลประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้วัดและ ประเมินผล
1. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ - ๖ ทุกคน ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ ได้เข้าร่วมโครงการ ผู้นำยุคใหม่...ใส่ใจความสะอาด	- การเข้าร่วมกิจกรรมของ โครงการ	ใบลงทะเบียน
2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ - ๖ ทุกคน ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ ได้รับการฝึกฝนด้วย กระบวนการภาวะผู้นำโดยนำ เทคนิคการสะท้อนคิดด้วย	- สังเกตพฤติกรรมผู้เรียน - ประเมินภาวะผู้นำ - การประเมินความสามารถ ในการสะท้อนคิดด้วยวิดิทัศน์	- แบบสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน - แบบประเมินภาวะผู้นำ - แบบประเมินความสามารถ ในการสะท้อนคิดด้วยวิดิทัศน์



ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัดผลประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล
วิดิทัศน์ เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบในการรักษาความสะอาดในโรงเรียน		

### ประโยชน์ที่จะได้รับ

- ผู้เรียนได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการภาวะผู้นำโดยนำเทคนิคการสะท้อนคิดด้วยวิดิทัศน์ เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบในการรักษาความสะอาดในโรงเรียน
- นักเรียนสามารถสะท้อนคิดด้วยวิดิทัศน์ จากผลการดำเนินงานของตนเอง และมีความกล้าแสดงออก

ลงชื่อ

( )

ครูโรงเรียนวัดศิรีวิหาร  
(สมเด็จพระวันรัต อุปถัมภ์)

ผู้เสนอโครงการ

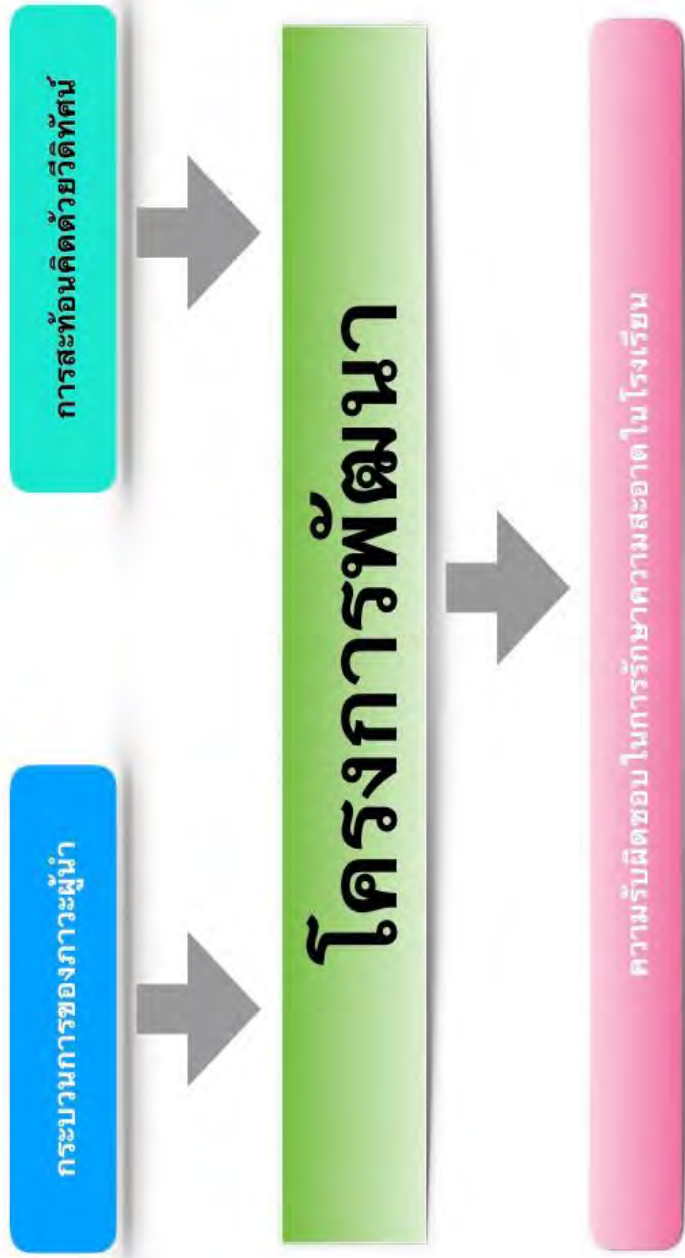
ลงชื่อ

( )

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศิรีวิหาร  
(สมเด็จพระวันรัต อุปถัมภ์)

ผู้อนุมัติโครงการ

กรอบแนวคิดในการทำโครงการ



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ศุภมาส อติไพบูลย์
วัน เดือน ปี เกิด	13 กุมภาพันธ์ 2519
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา วิชาเอกภาษาอังกฤษ และ วิชาเอกเทคโนโลยีการศึกษา จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2540 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศน ศึกษา จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2544 เข้าศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2556

