



การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17  
ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ  
ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นางสุริศา ริมศิริ  
นายก้องธรรม มิตรดำรงค์  
นายชัยสิทธิ เนรมิตร

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย  
จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ  
ในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน สพฐ. ปีงบประมาณ 2561

**ชื่อเรื่อง** การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**ผู้วิจัย** นางสุริศา ริมศิริ นายก้องธรรม มิตรดำรงค์ นายชัยสิทธิ เนรมิตร

**ปีงบประมาณ** 2561

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ศึกษาผลการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตาม 3 ขั้นตอนการวิจัย คือ 1) วิเคราะห์เอกสาร 2) สร้างกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และ 3) ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากอาสาสมัคร จากผู้แทนทุกกลุ่มงาน จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและความพึงพอใจในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และการประเมินรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำตามเกณฑ์ที่ผ่านการตรวจสอบและทดลองใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบและเกณฑ์การให้คะแนนของแบบประเมิน มีค่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

### ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สามารถนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ให้สามารถทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำได้
2. ผลการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ภาพรวม มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดี
3. บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความพึงพอใจในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: วิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ / กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน ประจำปีงบประมาณ 2561 ประสบความสำเร็จด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก ดร.พงศ์เทพ จิระโรอาจารย์ภาควิจัยการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ที่เป็นทั้งวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ความเข้าใจและฝึกปฏิบัติการการทำวิจัยจากงานประจำและเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พร้อมด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 4 ท่าน ประกอบด้วย ดร.มาโนช กล้องเจริญ ผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชจันทบุรี นายวรวิทย์ พรหมคช ดร.สุรชาติ มานิตย์ และ ดร.พิทยุตม์ กงกุล อดีตผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และที่สำคัญ คือ ความร่วมมือของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ได้จัดทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรายงานการวิจัยเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน มา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยขอมอบเพื่อทดแทนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้มีส่วนร่วมในทุกด้าน ทั้งร่วมปฏิบัติ ร่วมให้ความเห็น ร่วมให้ข้อเสนอแนะ ร่วมให้ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนต่าง ๆ ช่วยให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

นางสุริศา ริมศิริ และคณะ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ข
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	1
สมมติฐาน.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
ระยะเวลา.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
1. การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา...	5
2. มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	12
3. การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย.....	16
4. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	27
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	40
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
2. วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
3. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	48
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่	
5 สรุปและอภิปรายผล.....	59
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	61
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	65
ภาคผนวก ก.....	66
ภาคผนวก ข.....	68
ภาคผนวก ค.....	72
ภาคผนวก ง.....	79
ภาคผนวก จ.....	89
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	98

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหมายและอันดับผลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงาน ประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวม.....	54
2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหมายและอันดับผลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงาน ประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านความรู้ความเข้าใจ.....	54
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหมายและอันดับผลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงาน ประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านเนื้อหา.....	55
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหมายและอันดับผลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงาน ประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการนำไปปฏิบัติ.....	56
5 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละระดับคุณภาพการประเมินการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการ จากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม.....	57
6 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ระดับคุณภาพการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการจัดทำ วิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากร ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	58
7 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ ด้วยกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	69
8 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	69
9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของแบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงาน ประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	70
10 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	70
11 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินและเกณฑ์การให้คะแนนการเขียนรายงาน การทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	71

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	คะแนนเฉลี่ยและระดับคุณภาพผลการประเมินตามเกณฑ์การเขียนรายงานการวิจัย การทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฉบับทดลอง..... 71
13	ผลการประเมินการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำของกลุ่มตัวอย่าง..... 80
14	รายชื่องานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำและบทคัดย่อ..... 81
15	ปฏิทินการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรการจัดทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17..... 90

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	องค์ประกอบความสำเร็จของ R to R..... 17
2	ตัวอย่าง วิธีการทำงาน (กระบวนการ) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู..... 37
3	ตัวอย่าง Timeline การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการผ่านปัญหา/โครงการ..... 37
4	ตัวอย่าง Timeline การจัดการเรียนรู้รายวิชา (IS) คั่นคว่ำอิสระ..... 38
5	ภาพตลอดแนวของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ..... 39
6	แสดงขั้นตอนการดำเนินการดำเนินการวิจัย..... 47



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รวมทั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปรับปรุง ฉบับ พ.ศ. 2560 เป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นฐานในการจัดการศึกษา และใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล และประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้มาตรฐานในการประเมินตนเอง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และบทบาทภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในปัจจุบัน รวมทั้งเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษา มีการบูรณาการและเชื่อมโยงในการพัฒนางานไปสู่สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป รวมถึง การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการจัดการศึกษาด้วย ขณะเดียวกันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องนำมาใช้เป็นกรอบการประเมินตนเองในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิภาพได้ มาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 14 ตัวบ่งชี้ คือ มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ 3 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 5 ตัวบ่งชี้ และมาตรฐานที่ 3 สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา 6 ตัวบ่งชี้

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 ที่ปรับปรุงขึ้นใหม่ นั้น พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ควรมีการส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดทำวิจัยในการปฏิบัติงาน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางานแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง การวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ เป็นการศึกษาทบทวนผลการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และนำมาปรับปรุงให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน แต่กลุ่มเป้าหมายของการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำเปลี่ยนจากครูเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแต่ละบุคคลสามารถนำภาระงานประจำ ของตนเองมาศึกษาและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน ทำให้ผลลัพธ์ของงานดีขึ้นทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร และเหตุผลที่ทำให้งานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำเกิดขึ้นอย่างดีและยั่งยืน

คือ เป็นความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการพัฒนาตนเองและพัฒนางานหรือมีแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความชื่นชม การได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือการได้ค่าตอบแทนเพิ่ม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจภายในสำคัญที่สุดที่จะทำให้ งานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงาน ส่วนแรงจูงใจภายนอกเป็นพลังเสริมที่ทำให้แรงจูงใจภายในมีพลังเพิ่มขึ้น (ศิริพร และ อรุณ จิรวัดน์กุล. 2556, หน้า 10) ซึ่ง วิจารย์ พานิช (2556) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำเป็นเครื่องมือในการทำให้เกิดการ สร้างความรู้เพื่อนำมาพัฒนางานประจำ ในขณะที่เดียวกันก็ ทำให้คนที่ทำงานประจำมีโอกาสคิด ทดลอง และตั้งเจตคติให้มีความชัดเจนขึ้น แล้วทำการ ทดลอง เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า งานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำเป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถของคนทำงาน ผลิตผลงานเชิงวิจัยออกมาได้แล้วป้อนกลับไปพัฒนางานประจำให้ดีขึ้น

### คำถามวิจัย

๑. การพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างไร
๒. ผลงานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำของบุคลากรด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณภาพเป็นอย่างไร
๓. บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗ มีความพึงพอใจในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาผลการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

### สมมติฐาน

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ให้สามารถทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำได้

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สามารถนำงานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำไปพัฒนางานได้

2. ทุกกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา และด้านประชากร ไว้ดังนี้

#### 1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บุคลากรและการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยคณะผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน 1) วิเคราะห์เอกสาร โดยศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ การทำวิจัยจากงานประจำ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สร้างกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และ 3) ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้

#### 2. ประชากร

การศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ประชากร บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ทุกกลุ่มงาน จำนวน 35 คน

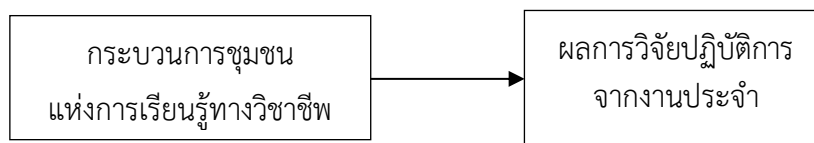
2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้แทนจากทุกกลุ่มงาน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจงจากอาสาสมัคร จำนวน 15 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ตัวแปรปฏิบัติการ	การวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ
ตัวแปรตาม	ผลงานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ

ระยะเวลา มิถุนายน 2561 – พฤษภาคม 2562

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## นียมศัพท์เฉพาะ

1. **การพัฒนาบุคลากร** การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. **บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17** หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(1) และ 38 ค.(2) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ทั้ง 10 กลุ่ม

3. **การวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ** หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการทางวิจัยของผู้ปฏิบัติงานประจำในการแก้ไขปัญหาและยกระดับการพัฒนาที่รับผิดชอบดำเนินการอยู่ตามปกติ โดยจะมีผลลัพธ์เป็นการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน และส่งผลกระทบต่อในการบรรลุเป้าประสงค์สูงสุดขององค์กรนั้น

4. **กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง

5. **ผลงานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ** หมายถึง รายงานผลการจัดทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำตามกระบวนการทำวิจัยอย่างเป็นระบบ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

6. **ความพึงพอใจในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง ระดับความคิดเห็น ความรู้สึก หรือ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในการจัดทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา
2. มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
4. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

c

#### 1. การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีการแบ่งส่วนราชการภายในตามราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษที่ 295 ง ประกาศ ณ วันที่ 29 พฤศจิกายน 2560 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 6 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

- (1) กลุ่มอำนวยการ
- (2) กลุ่มนโยบายและแผน
- (3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- (5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- (6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- (8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- (9) หน่วยตรวจสอบภายใน

ต่อมา มีการแบ่งกลุ่มงานเพิ่มเติมในภายหลัง ตามราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนพิเศษที่ 218 ง ประกาศ ณ วันที่ 7 กันยายน 2561 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ได้เพิ่มกลุ่ม (10) กลุ่มกฎหมายและคดี โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้ออกคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ 34/2561 สั่ง ณ วันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 มอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยสรุป ดังต่อไปนี้

**(1) กลุ่มอำนวยการ** มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 10 คน รายละเอียดดังนี้

- ข้าราชการตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 3 คน (ปฏิบัติงาน ณ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ อีกตำแหน่งหนึ่ง จำนวน 1 คน และปฏิบัติงาน ณ กลุ่มพัฒนาครูฯ อีกตำแหน่งหนึ่ง จำนวน 1 คน)

- ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 คน (ปฏิบัติงาน ณ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ อีกตำแหน่งหนึ่ง)

- ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 คน

- ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน

- ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 4 คน

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

(ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร

(จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร

(ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

(ช) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ

(ซ) ประสานส่งเสริมการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพ

(ณ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีเชิงงาน

ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

**(2) กลุ่มนโยบายและแผน** มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 7 คน รายละเอียดดังนี้

- ข้าราชการตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 5 คน

- ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 คน (ปฏิบัติงาน ณ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ อีกตำแหน่งหนึ่ง)

- ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คน

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ข) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

(ค) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

**(3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร** มีบุคลากรจำนวน ทั้งสิ้น 4 คน รายละเอียดดังนี้

- ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 3 คน (ปฏิบัติงาน ณ กลุ่มบริหารงาน บุคคล, ปฏิบัติงาน ณ กลุ่มอำนวยการ, และปฏิบัติงาน ณ กลุ่มนโยบายและแผน อีกตำแหน่งหนึ่ง)

- ข้าราชการตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 1 คน (ปฏิบัติงาน ณ กลุ่มอำนวยการ อีกตำแหน่งหนึ่ง)

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

(ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษา

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

**(4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์** มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 6 คน รายละเอียดดังนี้

- ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 3 คน

- ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 คน

- ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

(จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และ งานบริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

**(5) กลุ่มบริหารงานบุคคล** มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 9 คน รายละเอียดดังนี้

- ข้าราชการตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 4 คน
- ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 คน (ปฏิบัติงาน ณ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ อีกตำแหน่งหนึ่ง)
- ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 คน (ปฏิบัติงาน ณ กลุ่มพัฒนาครูฯ อีกตำแหน่งหนึ่ง)

- ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- (ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- (ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการ
- (ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- (ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- (ช) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ
- (ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**(6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา** มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 3 คน รายละเอียดดังนี้

- ข้าราชการตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 คน
- ข้าราชการตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 1 คน (ปฏิบัติงาน ณ กลุ่มอำนวยการ อีกตำแหน่งหนึ่ง)
- ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 คน (ปฏิบัติงาน ณ กลุ่มบริหารงานบุคคล อีกตำแหน่งหนึ่ง)

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง
- (ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน
- (ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- (ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**(7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา** มีบุคลากรจำนวน 9 คน ดังนี้

- ข้าราชการตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน

- ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 2 คน

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อนวัตกรรมกรณีศึกษาทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**(8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา** มีบุคลากรจำนวน 7 คน รายละเอียดดังนี้

- ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน 6 คน

- ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คน

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

(ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(ค) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรทางวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

(ง) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

(จ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(ฉ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น ๆ

(ช) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ฅ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและวัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

**(9) หน่วยตรวจสอบภายใน** มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 2 คน รายละเอียดดังนี้

- ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน 2 คน

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแล

ทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงาน

เปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

**(10) กลุ่มกฎหมายและคดี** มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 1 คน รายละเอียดดังนี้

- ข้าราชการตำแหน่งนิติกร จำนวน 1 คน

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

(ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

(ค) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์

- (ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
- (ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ
- (ซ) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (ฌ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมายและงานคดีของรัฐ
- (ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนใหม่ โดยจำแนกตำแหน่งใหม่ออกเป็นประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ด้วย เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 38 วรรคสอง บัญญัติให้นำ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้โดยอนุโลม จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคณะรัฐมนตรีในคราวประชุม เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2552 ได้มีมติเห็นชอบให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ในส่วนของการกำหนดระดับตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งโดยอนุโลม ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ.ได้แจ้งเวียนการดำเนินการเรื่องนี้ให้ส่วนราชการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ด่วนที่สุด ที่ ศบ 0206.5/ว 3 ลงวันที่ 25 มีนาคม 2552 สรุปได้ดังนี้

1. ตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป
2. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้จัดผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ลงตำแหน่งประเภทนี้รวมทั้งให้จัดผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี หรือเจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ ที่มีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตามมาตรฐานตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี หรือนักวิชาการพัสดุ
3. ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้จัดผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือระดับ 2 ลงตำแหน่งประเภทนี้ รวมทั้งให้จัดผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี หรือเจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ ที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตามมาตรฐานตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี หรือนักวิชาการพัสดุ ตามลำดับ ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือเจ้าพนักงานพัสดุ ตามลำดับ

นัยแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กล่าวถึงความหมายของบุคลากรทางการศึกษาว่า หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหาร

การศึกษาและปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา โดยตำแหน่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามี 2 กลุ่ม คือ 1) ตำแหน่งผู้บริหาร: ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(1) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 2) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(1) และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งของข้าราชการที่ ก.ค.ศ. นำมาใช้กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 คือหน่วยงานที่การศึกษาภายใต้การบริหารจัดการและกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ วันที่เริ่มดำเนินโครงการนี้ รวมทุกกลุ่มงาน ทั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(1) และ 38 ค.(2) รวมจำนวน 35 คน

จากที่กล่าวข้างต้นจึงสรุปความหมายของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 ได้ว่า หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(1) และ 38 ค.(2) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ทั้ง 10 กลุ่ม

## 2. มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การปฏิรูประบบราชการของประเทศไทยในระยะที่ผ่านมา ได้ผสมผสานแนวคิดสำคัญ 2 ประการ คือ หลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งมีจุดเน้นเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการแข่งขัน การบริหารแบบเอกชน การจัดการแบบองค์กรขนาดกะทัดรัด และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ในช่วงแรกเป็นการสร้างความเข้าใจและการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและมีการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้าง กระบวนการ ทบวง กรม ปรับกลไกวิธีบริหารราชการ วิธีการงบประมาณ และระบบบุคลากรภาครัฐ ซึ่งมีแผนงานที่ได้ดำเนินการ คือ การปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของส่วนราชการ การปรับวิธีการบริหารงานใหม่ การปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูประบบบริหารงานบุคคล และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น ได้วางแนวทางให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวให้เข้ากับวิธีการทำงานแนวใหม่ที่เน้นความรับผิดชอบต่อสาธารณะ การทำงานที่สามารถกำหนดและวัดผลของการปฏิบัติงานและสามารถทำงานในสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรใหม่ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้ระบบราชการไทยก้าวไปสู่ราชการไทยยุคใหม่ (สำนักงาน ก.พ., 2545 : 3 - 6) ซึ่งในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนพิเศษ 109 ง ณ วันที่ 14 กันยายน 2553 และ ฉบับที่ 2 ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2553 ข้อ 3 ระบุให้สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

(12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ซึ่ง ตามข้อ 4 ส่วนราชการสำนักงานเขต ประกอบด้วย 6 กลุ่ม และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2560 ตามราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 134 ตอนพิเศษ 295 ง ได้ประกาศแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นใหม่ เป็น 8 กลุ่ม และ 1 หน่วย และตามราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 135 ตอนพิเศษ 218 ง เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2561 ได้ประกาศการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 เพิ่มกลุ่มกฎหมายและคดี ขึ้นอีก 1 กลุ่ม โดยให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(1) กลุ่มอำนวยการ

(2) กลุ่มนโยบายและแผน

(3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

(5) กลุ่มบริหารงานบุคคล

(6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

(9) กลุ่มกฎหมายและคดี

(10) หน่วยตรวจสอบภายใน

นัยแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ตามมาตรา ๓๔ ให้ระบุอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ตามมาตรา ๓๙ ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษา อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหาร และการจัดการศึกษา โดยมีเกณฑ์มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินตนเองด้านจัดการศึกษา และใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล และประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะดำเนินการติดตามและพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากเครื่องมือดังกล่าวด้วย มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว มีจำนวน 3 มาตรฐาน 14 ตัวบ่งชี้ 56 ประเด็นการพิจารณา มีรายละเอียดดังนี้

#### **มาตรฐานที่ 1 ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 14 ประเด็นการพิจารณา**

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารจัดการที่ดี 6 ประเด็นพิจารณา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 4 ประเด็นพิจารณา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา 4 ประเด็นพิจารณา

#### **มาตรฐานที่ 2 ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ 25 ประเด็นการพิจารณา**

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารงานด้านวิชาการ 9 ประเด็นพิจารณา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การบริหารงานด้านงบประมาณ 4 ประเด็นพิจารณา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล 4 ประเด็นพิจารณา

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป 7 ประเด็นพิจารณา

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

1 ประเด็นพิจารณา

#### **มาตรฐานที่ 3 ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ 17 ประเด็นการพิจารณา**

ตัวบ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้

1 ประเด็นพิจารณา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา 1 ประเด็นพิจารณา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพตามหลักสูตร ประกอบด้วยประเด็นการพิจารณา จำนวน 7 ประเด็นพิจารณา

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประชากรวัยเรียนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกันศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความรู้ทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ 6 ประเด็นพิจารณา

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ 1 ประเด็นพิจารณา

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจในการบริหารและการจัดการ การศึกษา รวมทั้งการให้บริการ 1 ประเด็นพิจารณา

เมื่อศึกษารายละเอียดตามมาตรฐานที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ประเด็นการพิจารณา คือ

ประเด็นการพิจารณาที่ 1 การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้น ค้นหาความรู้ มีความคิดเชิงระบบ สามารถเรียนรู้ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นการพิจารณาที่ 2 การส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ)

ประเด็นการพิจารณาที่ 3 การส่งเสริม สนับสนุน ให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้วยรูปแบบและวิธีการ ที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้ตามบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา

ประเด็นการพิจารณาที่ 4 การนำองค์ความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กร โดยใช้กระบวนการวิจัย

จึงเห็นได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรต้องส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เป็นการบูรณาการการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การวิจัยและการจัดการความรู้ไปพร้อมกัน

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาขนาดกลาง ประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มและปฏิบัติหน้าที่ทุกกลุ่ม รวม 10 คน บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 10 กลุ่ม โดยมีบุคลากรทางการศึกษา 38 ค(1) ศึกษานิเทศก์ 7 คน (ไม่นับรวมผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ กลุ่ม) และบุคลากรตำแหน่ง 38ค(2) 25 คน จำแนกตามกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ จำนวน 3 คน
2. กลุ่มนโยบายและแผน จำนวน 4 คน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 2 คน
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ จำนวน 4 คน
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 5 คน

6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน – คน
7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตำแหน่ง 38ค(1) 7 คน และตำแหน่ง 38 ค(2)

2 คน

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา จำนวน 5 คน
9. กลุ่มกฎหมายและคดี จำนวน – คน
10. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน – คน

อนึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประกาศจัดตั้งเพิ่มเติม ยังไม่ได้กำหนดกรอบปริมาณงานที่ชัดเจน ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มดังกล่าว จึงยังต้องปฏิบัติภาระงานทั้งกลุ่มที่ดำรงตำแหน่งเดิมและกลุ่มใหม่ที่จัดตั้งเพิ่มเติม และในขณะเดียวกัน ต้องให้ผลการปฏิบัติงานตอบสนองตามเกณฑ์และตัวชี้วัดตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมาตรฐานการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่รองอยู่ไปพร้อมกัน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงต้องมีการบริหารจัดการ โดยการบูรณาการในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานประจำที่มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่เป็นการเพิ่มภาระงาน แต่เป็นการลดความซ้ำซ้อนการปฏิบัติงานพร้อมกับได้พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองไปพร้อมกัน

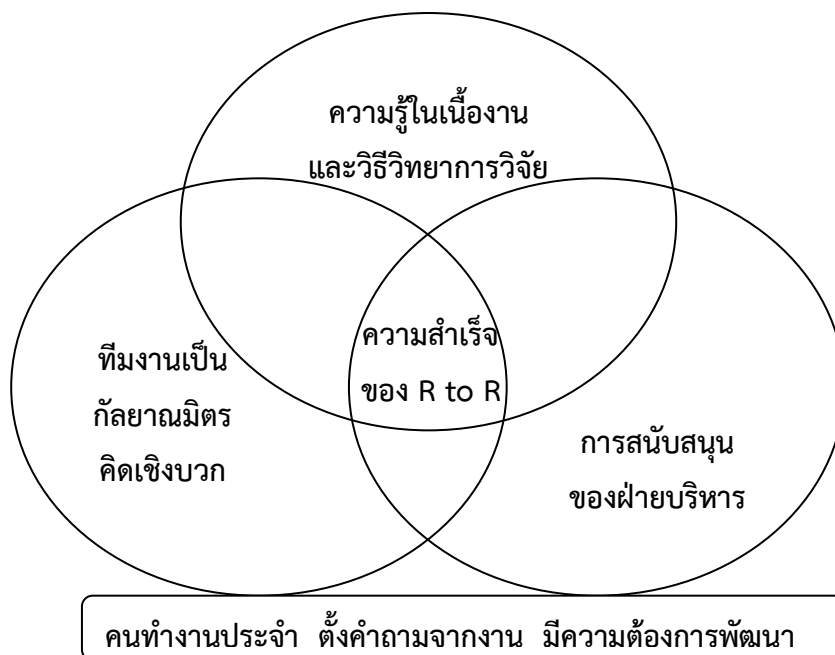
### 3. การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R) เป็นคำที่ศาสตราจารย์ นายแพทย์ วิจารณ์ พานิช อดีตผู้อำนวยการสถาบันการจัดการความรู้เพื่อสังคม เป็นผู้บัญญัติขึ้น ในโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ.2547 โดยกล่าวไว้ว่า “การปฏิบัติงานประจำคือการท่าภาระหน้าที่เดิม ๆ ด้วยวิธีการขั้นตอนเดิม ๆ ซ้ำ ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งบางคนอาจจะกระทำบ่อย ๆ จนเกิดความชำนาญ มองเห็นข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นและหาวิธีการแก้ไขเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวใกล้เคียงกับการทำวิจัย จากงานประจำ หากแต่การทำวิจัยจากงานประจำ เป็นการนำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์และการวิจัย มาผนวกใช้ลักษณะการทำงานของโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เป็นการสนับสนุนการทำงานของทีมที่พัฒนางานประจำในโรงพยาบาลทั้งด้านการศึกษา การรักษา และการบริการให้มีการปรับปรุงการทำงาน โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการทำงานไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางาน ประจำที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น” การทำวิจัยจากงานประจำเป็นเพียงแนวคิดหรือเครื่องมือในการพัฒนาระบบคุณภาพ แต่ไม่ใช่ระเบียบวิธีวิจัย มีหลายความคิดเห็นเกี่ยวกับคำนี้ บางคนคิดว่าเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จากงานประจำ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า “การทำวิจัยจากงานประจำเป็นการสร้างความรู้จากงานประจำ” ในขณะที่การสนับสนุนให้เกิดการทำวิจัยจากงานประจำต้องมีการบริหารจัดการ เช่นเดียวกับการให้บริการซึ่งก็ต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป้าหมายที่สำคัญของการจัดการให้เกิดการวิจัยจากงานประจำคือ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ แต่ที่ผ่านมามีพบว่าการทำงานประจำให้เกิดเป็นงานวิจัยไม่ได้เกิดขึ้นอย่าง กว้างขวาง มีคนอยากทำแต่ไม่ทราบว่าจะเริ่มต้นอย่างไร



ดังนั้นจึงต้องสร้างแนวคิดงานวิจัยว่าไม่ใช่เรื่องเหนียว ยุ่งยาก สามารถทำร่วมไปกับงานประจำได้ ไม่ต้องใช้เวลามากขึ้นกว่าปกติมาทำงานวิจัย โดยอย่าคิดถึงงานวิจัยเป็นหลัก คิดถึงงานที่ทำอยู่ จะทำอย่างไรให้ดีที่สุด และเมื่อคิดได้แล้วค่อยเอากระบวนการทำวิจัยเข้าไปเสริม ไปอำนวยความสะดวก งานที่ทำอยู่อาจจะหนัก แต่น่าจะเป็นงานที่ทำหายเพื่อให้เกิดผลที่ดีขึ้น และในอนาคตต่อไปข้างหน้า ความหนักของงานที่เคยทำอยู่อาจจะเบาลงได้ เนื่องจากค้นพบวิธีการใหม่ทำให้กระบวนการดูแลคนไข้ดีขึ้น ทุกปัญหาจากงานประจำ หลายครั้งมีการดำเนินการเพื่อแก้ไขหรือตอบปัญหา สามารถพัฒนาต่อยอดไปเป็นงานวิจัย ทำให้ทราบผลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และเป็นต้นแบบที่ดี ดังนั้นคนที่ทำงานอยู่ต้องมีการพัฒนาเรียนรู้ เอาแนวคิดการทำวิจัยจากงานประจำไปช่วย ทำให้เชิงวิชาการมีคุณภาพขึ้น และจะเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ขึ้นได้ เมื่อมีกระบวนการอย่างต่อเนื่องงานวิจัยก็ไม่เป็นภาระเพิ่มขึ้นแต่กลับส่งเสริมการทำงานให้ดีขึ้น และหากสามารถดำเนินการได้ทั่วทั้งองค์กร สุดท้ายแล้วภาระงานประจำที่หนักก็จะลดลง คนทำงานมีความสุขดีขึ้น

ศิริพร จิรวัดน์กุลและ อรุณ จิรวัดน์กุล(2553) ได้ให้ความหมายของการทำงานประจำเป็นงานวิจัย หรือการวิจัยจากงานประจำ :R to R ไว้ว่า เป็นระบบการพัฒนาคน พัฒนางาน โดยเริ่มต้นจากคนทำงานนำสิ่งที่ตนมีอยู่แล้วในงานประจำ เช่น ข้อมูลพื้นฐาน ปัญหาที่พบ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น มาคิดและตั้งคำถามจากสิ่งเหล่านี้ แล้งลองคิดใหม่ ทำใหม่ นำการวิจัยมาเป็นเครื่องมือ ก็จะได้คำตอบหรือวิธีการใหม่ ๆ ทำให้สิ่งที่จำเจกลายเป็นความสนุก ความสุข และความมีชื่อเสียง ซึ่งได้สรุปเป็นภาพองค์ประกอบทำให้การวิจัยจากงานประจำประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีและยั่งยืน ดังภาพ



ภาพที่ 1 องค์ประกอบความสำเร็จของ R to R

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการทางวิจัยของผู้ปฏิบัติงานประจำในการแก้ไขปัญหาและยกระดับการพัฒนางานที่รับผิดชอบดำเนินการอยู่ตามปกติ โดยจะมีผลลัพธ์เป็นการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน และส่งผลกระทบต่อในการบรรลุเป้าประสงค์สูงสุดขององค์กรนั้น

### ความเหมือนและความต่างของการวิจัยและการวิจัยจากงานประจำ

#### การวิจัย (Research)

การวิจัย หมายถึง การศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ เกิดนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ โดยวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และมีความน่าเชื่อถือ โดยมีคำสำคัญที่ผู้ทำวิจัยควรทำความเข้าใจเบื้องต้น สรุปเป็นข้อ ดังนี้

1) ปัญหาวิจัย (Research Problems) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหรือกำหนดขึ้นเป็นลำดับแรก เป็นที่มาของการทำวิจัย ปัญหาวิจัยเป็นเรื่องของการขาด การไม่มี การไม่พร้อม การไม่เพียงพอ หากนำมาเขียนจะพบว่าเป็นประโยคปฏิเสธ

2) หัวข้อการวิจัย หรือ ชื่อเรื่องการวิจัย (Research Topic) เป็นประโยคบอกเล่าที่สอดคล้องกับปัญหาวิจัย มักเขียนให้ผู้อ่านเห็นภาพว่า วิธีการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบใด ใช้วิธีวิทยา (Methodology) อะไร ตัวแปรใด ทำวิจัยกับกลุ่มเป้าหมายใด

3) คำถามวิจัย (Research Question) เป็นประโยคคำถามที่มีความสอดคล้องกับปัญหาวิจัย สอดคล้องกับชื่อเรื่อง เป็นการตั้งคำถามเพื่อทำให้งานวิจัยมีทิศทางชัดเจนว่าต้องการคำตอบใด ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้ครอบคลุม

4) วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective) เป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับคำถามการวิจัย ซึ่งหากทำตามวัตถุประสงค์ครบทุกข้อจะทำให้ได้คำตอบครอบคลุมคำถามที่ตั้งไว้ วัตถุประสงค์การวิจัยอาจเป็นวัตถุประสงค์รวม แล้วระบุวัตถุประสงค์ย่อยอีกส่วนหนึ่งก็ได้

5) กรอบแนวคิดทฤษฎี (Theoretical Conceptual Framework) เป็นสิ่งที่มีการศึกษาจนได้ข้อสรุปมาแล้วโดยเจ้าของทฤษฎีนั้น ๆ แนวคิดทฤษฎีจึงเป็นส่วนหนึ่งของกรอบแนวคิดในการวิจัย

6) กรอบแนวคิดในการวิจัย (Research Conceptual Framework) เป็นการกล่าวเชื่อมโยงทฤษฎีเข้ากับกระบวนการวิจัย เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยจึงมักประกอบด้วยหลายทฤษฎีซึ่งเกี่ยวข้องและเป็นเหตุเป็นผลกัน

สมถวิล วิจิตรวรรณ ได้นิยามไว้ว่า การวิจัยหมายถึงกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการที่เป็นระบบเชื่อถือได้(สมถวิล วิจิตรวรรณ, 2556) เพื่อให้มีความชัดเจนมากขึ้นตามมุมมองโดยนำเสนอในเชิงเปรียบเทียบงานวิจัยทั่วไปกับการทำงานประจำให้เป็นงานวิจัย(Routine to Research : R to R) สำหรับครูหรือบุคลากรทางการศึกษา หรืองานวิจัยทางการศึกษา โดยจำแนกตามกิจกรรมและขั้นตอนการทำวิจัย การกำหนดกิจกรรมและขั้นตอนการทำวิจัยอาจมีการกำหนดขั้นตอนหลายรูปแบบหรือหลายวิธีในการกำหนดขั้นตอนการทำวิจัยที่พบได้โดยทั่วไปและเป็นที่ยอมรับกันมากได้แก่ การกำหนดขั้นตอนโดยอิง อริยสัจสี่ตามพุทธองค์ในทางพุทธศาสนา ได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดขั้นตอนอิงตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์(สุวิมล ว่องวาณิช, 2553) ได้แก่ การกำหนด

ปัญหา ตั้งสมมติฐาน เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล การรายงานผล ซึ่งในแต่ละวิธีกำหนดดังกล่าว แต่ละขั้นตอนเป็นการกำหนดกว้าง ๆ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนยังมีรายละเอียดที่แตกต่างกันอีกหลายขั้นตอน อาจไม่เหมาะกับผู้ที่เริ่มคิดทำวิจัย การกำหนดขั้นตอนกว้าง ๆ อาจจำได้ง่ายแต่เนื่องจากมีความอ่อนตัวมากทำให้นักวิจัยมือใหม่เห็นว่า ยังต้องการรายละเอียดของแต่ละกิจกรรมที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ในการบรรยายเชิงเปรียบเทียบในครั้งนี้จึงใช้ 15 กิจกรรมหลักจากกิจกรรมในการวิจัย 20 กิจกรรม(พงศเทพ จิระโร, 2556) สำหรับรายละเอียดในแต่ละกิจกรรมจะกล่าวถึงหลักและวิธีการทำ วิธีการเขียน หรือวิธีปฏิบัติ โดยสังเขปพร้อมยกตัวอย่างในเชิงเปรียบเทียบงานวิจัยเชิงวิชาการทั่วไป กับการทำงานประจำ ให้เป็นงานวิจัย(Routine to Research : R to R) จำแนกตามกิจกรรม ดังนี้

### กิจกรรมที่ 1 การกำหนดปัญหาวิจัย

ปัญหาวิจัย(Research problem) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน กับวัตถุประสงค์ที่ครู หรือผู้วิจัย หรือเจ้าของโครงการต้องการให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือความคาดหวัง เช่น ผู้เรียนยังขาดทักษะบางอย่าง หรือในการวิจัยเชิงวิชาการปัญหาวิจัยมักจะเป็นการขาดองค์ความรู้ในบางเรื่อง หากเป็นวิจัยพัฒนาปัญหาวิจัยมักจะเป็นการขาดนวัตกรรมนั้น ๆ การเขียนปัญหาวิจัยจึงมักจะเป็นประโยคปฏิเสธ หรือเป็นประโยคที่มีความหมายในทิศทางลบมีค่าสำคัญ ได้แก่ ยังขาด ยังไม่มี มีเพียง.... เท่านั้น เช่น ยังขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับทัศนคติต่อการวิจัยของนักศึกษา...ในงานวิจัยเชิงวิชาการหรืองานวิจัยทั่วไปปัญหาวิจัยจะปรากฏอยู่ที่ บทที่ 1 จะพบว่าการเขียนบทที่หนึ่งชื่อบทเป็น บทนำ โดยหัวข้อแรกของบทที่ 1 คือ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา สำหรับ งานวิจัย R to R อาจไม่ระบุบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไม่จำเป็นต้องเขียนเป็นบทแต่ให้มีหัวข้อกำกับไว้ก็เพียงพอ การกำหนดปัญหาที่ชัดเจนจะแสดงไว้ที่หัวข้อแรกนี้ ในงานวิจัยการเขียนความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงเป็นความสามารถของผู้วิจัยที่จะต้องแสดงให้เห็นให้ผู้พิจารณางานวิจัยหรือผู้อ่านงานวิจัยทราบเหตุผลว่าทำไมถึงทำ มีความจำเป็นเพียงใด สำหรับแนวทางการเขียนควรแสดงให้เห็นชัดเจนอย่างน้อย 3 ประเด็นหลัก คือ

ประเด็นแรก ความคาดหวังหรือความสมบูรณ์ของเรื่องนั้น ๆ ควรเป็นอย่างไร ในประเด็นนี้ควรอ้างอิงระดับสูง ระดับกว้าง ไหลลงมาเป็นลำดับ และควรมีข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่มีความน่าเชื่อถือ

ประเด็นที่สอง สภาพปัจจุบันที่ประสบอยู่เป็นสภาพที่ยังบกพร่อง ยังขาด ยังไม่สมบูรณ์ ในประเด็นนี้ก็เช่นเดียวกัน ควรมีข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือผลงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือ มาอ้างอิง

ประเด็นสุดท้าย ความเป็นมาของการวิจัยควรกล่าวถึงสิ่งที่ผู้วิจัยจะทำโดยแสดงให้เห็นว่าผู้วิจัยจะทำอะไร และแสดงให้เห็นผู้อ่านงานวิจัยเห็นว่าสิ่งที่จะทำจะช่วยแก้ปัญหาที่ได้อะไร

### กิจกรรมที่ 2 การตั้งชื่อเรื่องหรือหัวข้อเรื่องวิจัย( Research Topic )

การตั้งชื่อเรื่องหรือหัวข้อเรื่องวิจัย( Research Topic ) เป็นการเริ่มต้นวิจัยที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากผู้วิจัยที่มีความชัดเจนในงานวิจัยของตนเองจะสามารถตั้งชื่อเรื่องได้อย่างมีความหมาย ทำให้เห็นช่องทางที่จะดำเนินการวิจัยของตนเองได้อย่างทะลุปรุโปร่ง ในประเด็นชื่อเรื่องนั้นไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยทั่วไป หรือ งานวิจัย R to R ใช้หลักการเดียวกัน แต่ข้อสังเกตจะมีความแตกต่างที่กลุ่มเป้าหมาย กล่าวคือ โดยทั่วไปชื่อเรื่องวิจัยควรมีลักษณะดังนี้

- 1) ชื่อเรื่องควรบอกวิธีวิทยาการวิจัย หรือมีคำสำคัญของวิธีวิจัยประเภทนั้น ๆ ไว้ เช่น  
วิจัยเชิงบรรยาย การศึกษา.....  
วิจัยเชิงสำรวจ การสำรวจ.....  
วิจัยและพัฒนา การพัฒนา.....  
วิจัยเชิงประเมิน การประเมิน.....  
วิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่าง.....

2) ชื่อเรื่องควรบอกตัวแปรในงานวิจัยนั้น อาจเป็นตัวแปรต้น หรือตัวแปรตาม หรือทั้งตัวแปรต้น และตัวแปรตาม

3) ชื่อเรื่องควรบอก กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มที่สนใจศึกษา หรือประชากร ในประเด็นนี้สำหรับ งานวิจัย R to R ควรระบุชื่อสถาบันสำหรับงานวิจัยสถาบัน ส่วนงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนควรระบุชั้น หรือห้องเรียนให้ชัดเจน

ตัวอย่าง ชื่อเรื่อง

“การศึกษาทัศนคติต่อการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาศาขการบริหารการศึกษา”

“การศึกษาทัศนคติต่อการทำวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโทบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยบูรพา”

“การพัฒนาทักษะการอ่านคำควบกล้ำสำหรับนักเรียนชั้น....โดยใช้กลุ่มกิจกรรม....”

“การพัฒนารูปแบบการฝึกทักษะการอ่านคำควบกล้ำสำหรับนักเรียนชั้น....”

### กิจกรรมที่ 3 การตั้งคำถามวิจัย( Research Question )

หลังจากเขียนความเป็นมาในการวิจัยครั้งนี้เสร็จแล้วสิ่งที่ควรปรากฏต่อมาก็คือคำถามวิจัยซึ่งจะเป็นคำถามนำทางให้การวิจัยไม่หลงประเด็น พบหลายๆ แห่ง หลายๆตำรา เรียกว่าโจทย์วิจัย การตั้งคำถามชัด หรือมีโจทย์วิจัยชัดจะนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับความต้องการในการวิจัยที่แท้จริง โดยลักษณะคำถามวิจัยที่สำคัญคือ เขียนให้เป็นประโยคคำถาม ในประโยคดังกล่าวมีความครอบคลุมตัวแปร และกลุ่มเป้าหมาย และสอดคล้องกับชื่อเรื่อง หรือหัวข้อวิจัย สำหรับประเด็นนี้ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยทั่วไป หรือ งานวิจัย R to R ใช้หลักการเดียวกัน

ตัวอย่าง

คำถามวิจัยที่ 1 แบบฝึกการอ่านคำควบกล้ำมีลักษณะเป็นอย่างไร

คำถามวิจัยที่ 2 ทักษะการอ่านคำควบกล้ำหลังใช้แบบฝึกที่พัฒนาขึ้นเป็นอย่างไร

**ข้อสังเกต** คำถามที่ดีควรเป็นคำถามแบบขยายคำตอบหรือคำถามเปิดมากกว่าคำถามแบบปิด เนื่องจากคำถามเปิดจะมีโอกาสสร้างองค์ความรู้ได้ดีกว่าคำถามปิด เช่น ถามว่าอย่างไร เพราะเหตุใด ดีกว่าคำถามว่า ใช่ไหม เมื่อใด

### กิจกรรมที่ 4 กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย( Research Objective )

จากปัญหาวิจัยที่ชัดเจน ทำให้ตั้งชื่อเรื่องได้ชัดเจน ตั้งคำถามวิจัยชัดเจน การตั้งวัตถุประสงค์ การวิจัยก็จะง่ายขึ้น วัตถุประสงค์วิจัยที่ดีจะทำให้ผลวิจัย(Output)สามารถตอบคำถามวิจัยได้ทั้งหมด วัตถุประสงค์การวิจัยที่ดีควรบอกว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อจะทำอะไรเพื่อให้ตอบคำถามวิจัยได้ วัตถุประสงค์

ของการวิจัยจึงควรครอบคลุมคำถามวิจัยทุกคำถาม แต่ละวัตถุประสงค์ทำให้เกิดผลจากการวิจัย(Output) ที่นำไปสู่ผลลัพธ์(Outcome)ที่เป็นประโยชน์ ต่อไป สำหรับประเด็นนี้ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยทั่ว ๆ ไป หรือ งานวิจัย R to R ใช้หลักการเดียวกัน

#### ตัวอย่าง

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านคำควบกล้ำของ นักเรียน.....

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาทักษะการอ่านคำควบกล้ำของนักเรียน.....หลังใช้แบบฝึกการอ่าน ที่พัฒนาขึ้น

**ข้อสังเกต** วัตถุประสงค์การวิจัยมักขึ้นต้นด้วยคำว่าเพื่อ.....และจะมีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง สอดคล้องกับคำถามวิจัย หากทำตามวัตถุประสงค์วิจัยได้ครบผู้วิจัยคาดว่าจะสามารถตอบคำถามวิจัย ได้ครบทุกประเด็น

#### กิจกรรมที่ 5 การตั้งสมมติฐานการวิจัย(ถ้ามี)

สมมติฐานการวิจัย(Hypothesis) เป็นการคาดคะเนคำตอบวิจัยอย่างมีเหตุผล งานวิจัยจำนวนมากที่จำเป็นต้องตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ แต่อย่างไรก็ตามไม่จำเป็นต้องมีสมมติฐานทุกงานวิจัย เช่น งานวิจัยเชิงบรรยาย งานวิจัยเชิงสำรวจ หรืองานวิจัยอนาคต สมมติฐานการวิจัยจะต้องสอดคล้องกับคำถามวิจัย และ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย สำหรับประเด็นนี้ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยทั่ว ๆ ไป หรือ งานวิจัย R to R ใช้หลักการเดียวกัน

#### ตัวอย่าง

- อายุของผู้เข้ารับการอบรมมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์
- ผู้รับการอบรมที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่างกัน
- คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
- คะแนนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด(80%)

#### กิจกรรมที่ 6 ระบุประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การเขียนประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเป็นการระบุสิ่งที่เป็นประโยชน์หลังจากทำวิจัยแล้วมักเขียน ขึ้นต้นด้วยคำว่าทำให้ได้.....ทำให้ทราบ.....ทำให้ได้แนวทาง.....การเขียนโครงการวิจัย หรือ โครงร่างวิจัยมักเขียนว่าคาดว่าจะได้รับ แต่หากเป็นรายงานผลงานวิจัยหลังจากทำวิจัยเสร็จแล้วมักเขียนว่า ประโยชน์ที่ได้รับ แต่อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยหลายเรื่องที่มีผลวิจัยแล้ว แต่ผลวิจัยเป็นเพียงแนวทางที่จะทำ ในบางเรื่อง ก็น่าจะยังคงคาดว่าจะได้รับได้เช่นกัน ส่วนผลงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเวลาเขียนรายงาน การวิจัยจบแล้วผลที่ได้ก็จะเป็นประโยชน์ที่ได้รับเพราะเป็นวิจัยพัฒนา ผลที่ได้เป็นประโยชน์ที่ได้รับแล้ว การเขียนหัวข้อนี้ในโครงร่างวิจัยจึงเขียนเป็นคาดว่าจะได้รับ แต่ในรายงานวิจัยหัวข้อนี้คือประโยชน์ที่ได้รับ บางสถาบันหรือบางหน่วยงานพบมีการเขียนประโยชน์ที่ได้รับ เป็น ความสำคัญของการวิจัย ซึ่งอาจทำให้เกิด ความสับสนได้เนื่องจากความสำคัญได้เขียนไว้ที่ขั้นตอนความเป็นมาและความสำคัญแล้ว ในส่วนนี้ จึงควร เขียนประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยจริง ๆ ซึ่งเน้นผลลัพธ์ของการวิจัย(Outcome) ที่สอดคล้องกับผลผลิต หรือผลที่ได้ตามวัตถุประสงค์ (Output)

### ตัวอย่าง

ประโยชน์ที่ 1 ทำให้ได้ แบบฝึกการอ่านคำควบกล้ำสำหรับนักเรียน.....

ประโยชน์ที่ 2 ทำให้ทราบ ผลการใช้แบบฝึกที่พัฒนาขึ้น

ข้อสังเกต การเขียนประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับควรมีจำนวนข้อไม่น้อยกว่าวัตถุประสงค์ และควรเขียนได้มากกว่าจำนวนข้อของวัตถุประสงค์ ทั้งนี้เนื่องจากผลวิจัยอาจส่งผลให้เกิดสิ่งตามมาอื่น ๆ ได้อีก เช่น ทำให้ผลสัมฤทธิ์ในวิชาที่เกี่ยวข้องอื่นสูงขึ้นไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามควรเขียนประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นได้จริง ๆ เท่านั้นไม่ควรอ้างเกินจริง

ข้อสังเกตอีกประเด็นหนึ่งจากประสบการณ์ที่ผู้เขียนพบเสมอ คือ เวลาที่เขียนประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับแต่กลับนำวัตถุประสงค์วิจัยมาเขียน และก็พบว่าหลายครั้งที่ผู้วิจัยเขียนวัตถุประสงค์วิจัยแต่อ่านแล้วเป็นประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### กิจกรรมที่ 7 การกำหนดขอบเขตการวิจัย

การกำหนดขอบเขตการวิจัยที่ควรเขียนถึงอย่างน้อย 2 เรื่อง

1) **ขอบเขตเนื้อหา** อาจบอกกรอบของเนื้อหาที่ใช้วัดตัวแปร หรือตัวแปรที่ศึกษาตัวแปรที่ศึกษาตัวแปร หมายถึง สิ่งที่น่าสนใจศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ที่แปรค่าได้ เป็นสิ่งที่มีค่ามากกว่า 1 ค่า โดยค่าของตัวแปรเป็นค่าที่ได้จากการวัด(Measurement) ซึ่งผลการวัดดังกล่าวมีทั้งที่วัดได้เป็นเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ สำหรับระดับการวัดตัวแปรนั้นจะเห็นว่าบางตัวแปรวัดค่าเป็นเพียงระดับนามบัญญัติ(Nominal scale) เท่านั้น เช่น การบรรยายลักษณะว่าเป็นอย่างไรเป็นต้น ไม่สามารถวัดเป็นค่าตัวเลขได้ ซึ่งตัวแปรชนิดนี้วัดโดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ แต่ตัวแปรบางตัวสามารถใช้แบบวัดเป็นเรื่องๆได้เช่น ตัวแปรความรู้วัดโดยแบบสอบหรือข้อสอบ ตัวแปรทักษะวัดโดยแบบวัดทักษะนั้น ๆ มีผลการวัดเป็นคะแนน หรือ คำร้อยละได้

ตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา

1 รูปแบบการฝึกการอ่านคำควบกล้ำ

2 ทักษะการอ่านคำควบกล้ำของนักเรียน

2) **ขอบเขตประชากร** เป็นการกล่าวถึงกลุ่มที่สนใจศึกษาทั้งหมดว่าประกอบด้วยกลุ่มใดบ้าง หากเป็นการเขียนโครงร่างเป็นบทที่ 1,2,3 อาจยังไม่จำเป็นต้องบอกจำนวนและรายละเอียดการสุ่มในส่วนนี้จะทำให้ซ้ำซ้อน (ซึ่งในบทที่ 3 ต้องเขียนรายละเอียดอยู่แล้ว) แต่หากเขียนโครงร่างวิจัยที่ไม่ระบุขอบเขตเขียนรายละเอียดการสุ่มไว้ในส่วนนี้ หรืออาจเขียนตามแบบฟอร์มของสถาบัน ซึ่งพบได้ สองแบบ คือแบบโครงร่างที่เป็นสามบท หรือไม่เป็นบทดังกล่าวสำหรับประเด็นนี้ งานวิจัย R to R จะระบุชื่อสถาบันส่วนงานวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนจะระบุเป็นกลุ่มเป้าหมายตรง ๆ

### กิจกรรมที่ 8 การเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ

การเขียนนิยามศัพท์เป็นการนิยามเชิงปฏิบัติการ สิ่งที่ต้องเขียนนิยาม คือการนิยามตัวแปรให้ครบทุกตัว การนิยามศัพท์ไม่ใช่เขียนตามปกติหรือนิยามตามพจนานุกรมที่ทราบกันโดยทั่วไป โดยนิยามเชิงปฏิบัติการดังกล่าวตอนท้ายของนิยามแต่ละตัวมักกระบุงิวิธีวัดตัวแปรนั้นให้ชัดเจนสำหรับประเด็นนี้ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยทั่วไป หรือ งานวิจัย R to R ใช้หลักการเดียวกัน

### กิจกรรมที่ 9 การศึกษาวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรม(Review literature) เป็นส่วนของบทที่ สอง ประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร สำหรับประเด็นนี้งานวิจัย R to R ที่เป็นงานวิจัยสถาบันใช้หลักการเดียวกันกับงานวิจัยทั่วไปแต่งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอาจไม่จำเป็นต้องมีหัวข้อการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเนื่องจากเป็นงานประจำเรื่องเล็ก ๆ ที่ครูมีความเชี่ยวชาญและสอนนักเรียนส่วนใหญ่ได้อยู่แล้ว อาจเป็นเพียงการวิพากษ์หรือความเห็นจากเพื่อนครูในโรงเรียน สำหรับงานวิจัยโดยทั่วไปการศึกษาวรรณกรรมมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาที่สำคัญคือ

- 1) เพื่อให้ทราบว่าเมื่อใดเคยทำเรื่องนี้แล้วหรือไม่ เมื่อใด
- 2) เพื่อสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปร
- 4) เพื่อเป็นองค์ความรู้สำหรับการใช้ในการอภิปรายผลวิจัย

### กิจกรรมที่ 10 การเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัย

เป็นการนำผลการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากหนึ่งทฤษฎี หรือหลายๆทฤษฎีมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งส่วนใหญ่มักจะระบุให้เห็นตัวแปรต้น ตัวแปรตาม หรือรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยไว้อย่างชัดเจน ในกรอบแนวคิดการวิจัยหนึ่งๆอาจประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีหลายๆทฤษฎีก็ได้ สำหรับประเด็นนี้ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยทั่ว ๆ ไป หรือ งานวิจัยR to R ในส่วนของการวิจัยสถาบันใช้หลักการเดียวกัน แต่ในส่วนของวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอาจเขียนกรอบแนวคิดได้ง่ายๆ ไม่ซับซ้อน แต่อาจอนุโลมไม่จำเป็นต้องระบุ

### กิจกรรมที่ 11 กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย

การเขียนวิธีการวิจัยหรือวิธีดำเนินการวิจัยควรระบุแบบแผนให้ชัดเจน เช่น เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การวิจัยเชิงบรรยาย ( Descriptive Research) หรือวิธีวิทยาการวิจัยแบบอื่น ๆ จากนั้นจะเป็นการบรรยายการออกแบบวิจัย

การออกแบบวิจัย

- 1) การออกแบบการสุ่ม(Sampling Design) เป็นการกล่าวถึง ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 2) การออกแบบการวัด(Measurement Design) เป็นการกำหนดว่าจะวัดตัวแปรอย่างไร ใช้เครื่องมือใด เช่น กรณีเป็นวิจัยเชิงปริมาณมักใช้แบบสอบถามแบบวัดทักษะต่าง ๆ หรืออาจเป็นการวัดเชิงคุณภาพก็จะเป็นแบบสังเกต แบบบันทึก และกล่าวถึงการหาคุณภาพเครื่องมือ
- 3) การออกแบบการวิเคราะห์(Analysis Design) เป็นการกล่าวถึงการใช้สถิติในส่วนต่าง ๆ ของงานวิจัยซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับชนิดของตัวแปร ระดับการวัดตัวแปร

#### 11.1 การออกแบบการสุ่ม(Sampling Design)

สำหรับประเด็นนี้งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไม่ต้องสุ่มเนื่องจากเป็นเรื่องที่ต้องแก้ปัญหาให้กับนักเรียนที่มีปัญหา ส่วนงานวิจัยเชิงวิชาการทั่ว ๆ ไป หรือ งานวิจัย R to R ประเภทงานวิจัยสถาบันใช้หลักการเดียวกัน กล่าวคือประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นการกล่าวถึงกลุ่มที่สนใจศึกษาทั้งหมดว่าประกอบด้วยกลุ่มใดบ้างในส่วนนี้ ให้แจกแจงรายละเอียด มีตัวเลขยืนยันจำนวน ชัดเจนว่ากี่กลุ่ม กลุ่มใดกี่คน หากกลุ่มต่าง ๆ มีความซับซ้อน อาจต้องแสดงเป็นตารางและเพื่อให้มีความหมายมากขึ้นอาจเขียนเป็นจำนวนและคำร้อยละก็ทำให้ทำความเข้าใจง่ายขึ้น อย่างไรก็ตามในการวิจัยบางเรื่องบางสถานการณ์อาจมีจำนวนประชากรมากไม่สามารถทราบจำนวนก็เป็นได้กลุ่มตัวอย่าง การเขียนกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ตัวอย่างที่ได้เป็นตัวแทนของประชากร ให้มากที่สุดต้องคำนึงถึง และควรกล่าวถึง 2 เรื่อง เริ่มที่ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง(Sample size) ในส่วนนี้ให้บอกจำนวนตัวอย่างที่ได้มาพร้อมวิธีกำหนดขนาด โดยระบุจำนวนที่ได้มาว่า จำนวนที่ว่าเป็นได้มาจากสูตรของใคร เช่น สูตรทาโรยามาเน่ หรือตารางยามาเน่ (Taro Yamane) หรือกำหนดขนาดโดยตารางเครจซี่ แอนด์มอร์แกน (Krejcie & Morgan) หรือคำนวณโดยวิธีใด วิธีการกำหนดดังกล่าวควรมีเหตุผล เป็นที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในส่วนของกลุ่มตัวอย่างประเด็นต่อมาให้บอก วิธีการสุ่ม ตามความเหมาะสมกับงานวิจัยนั้น ๆ ซึ่งวิธีสุ่มมีหลากหลายวิธี อาจใช้ความน่าจะเป็นหรือไม่อาศัยความน่าจะเป็นวิธีสุ่มที่ใช้ความน่าจะเป็น วิธีการแบบนี้ทุกตัวอย่างมีสิทธิถูกเลือก ได้แก่การสุ่มอย่างง่าย(Simple sampling) และ อื่น ๆ วิธีการไม่อาศัยความน่าจะเป็น วิธีการนี้ เป็นการสกัดให้ตัวอย่างมีการกระจายตามลักษณะ ของประชากร ให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทน ได้แก่การใช้วิธีแบบเจาะจง(Purposive sampling) และอื่น ๆ

### 11.2 การออกแบบการวัด(Measurement Design)

สำหรับประเด็นนี้งานวิจัย R to R ประเภทงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนลดขั้นตอนบางเรื่อง ให้สะดวกและแก้ปัญหาให้นักเรียนได้เร็วเช่นเรื่องการหาคุณภาพที่ใช้เพื่อนครูช่วยตรวจสอบก็เพียงพอ ส่วนงานวิจัยเชิงวิชาการทั่ว ๆ ไป หรือ งานวิจัย R to R ประเภทงานวิจัยสถาบันใช้หลักการเดียวกัน กล่าวคือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Instrument)เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการกล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้ วัดตัวแปร และเครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น การสร้างเครื่องมือจึงจำเป็นต้องสร้างให้สอดคล้องกับระดับการวัดของตัวแปรแต่ละชนิด การเขียนบรรยายให้มีรายละเอียดของเครื่องมือ ลักษณะของเครื่องมือ ความหมายของคะแนน การแปลความหมายค่าเฉลี่ย สำหรับตัวแปรในการวิจัยนั้นตัวแปรที่เป็นนวัตกรรม เช่น ชุดกิจกรรม แบบฝึก กระบวนการ ขั้นตอน สื่อการสอน เกม วัดโดยการบรรยายลักษณะ เนื่องจากเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ ส่วนตัวแปรที่เป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถ ต้องสร้างแบบวัด หรือเครื่องมือวัด ชนิดเครื่องมือได้แก่ แบบสอบหรือข้อสอบ แบบวัดอื่น ๆ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบันทึกข้อมูล แบบสอบถามฉบับหนึ่งๆ อาจประกอบด้วยแบบวัดหลายแบบอยู่ในฉบับเดียวกันก็ได้

#### การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ควรกล่าวถึง ความตรง(Validity)ความเที่ยง(Reliability) กรณีเป็นแบบวัดความรู้หรือข้อสอบต้องหาค่าความยาก ( P ) และอำนาจจำแนก ( r ) ไว้ด้วย

### 11.3 การออกแบบการวิเคราะห์(Analysis Design)

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยแต่ละครั้งข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูล 2 ลักษณะคือ เชิงคุณภาพ (Qualitative) และข้อมูลเชิงปริมาณ(Quantitative) หากข้อมูลเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์ โดยการ วิเคราะห์เนื้อหา หรือสรุปเป็นกลุ่มแล้วแจกแจงความถี่ หรือที่เรียกว่าการจำแนกกลุ่ม สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติพื้นฐานประเภท ความถี่ ร้อยละ ฐานนิยมและพิสัย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



มัชฌิมาน พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ การศึกษาข้อมูลหากต้องสุ่มตัวอย่างจากประชากร อาจจำเป็นต้องใช้สถิติอ้างอิง เช่นการทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวน หรืออาจใช้สถิติขั้นสูงประเภท การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับประเด็นนี้งานวิจัย R to R ประเภทงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนใช้สถิติ พื้นฐานเนื่องจากไม่ได้สุ่มตัวอย่าง และเน้นข้อมูลเชิงคุณภาพ ส่วนงานวิจัยเชิงวิชาการทั่ว ๆ ไป หรือ งานวิจัย R to R ประเภทงานวิจัยสถาบันใช้หลักการเดียวกัน

### กิจกรรมที่ 12 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับประเด็นนี้งานวิจัยจากงานประจำและงานวิจัยเชิงวิชาการทั่ว ๆ ไปใช้หลักการเดียวกัน กล่าวคือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยควรระบุน่าเก็บข้อมูลอะไรเมื่อใด บอกรูปร่างหมาย แหล่งข้อมูล เทคนิคที่ใช้เก็บข้อมูล ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ใครเก็บ เก็บที่ไหน เก็บอย่างไร ใช้เวลานานเท่าใด โดยเทคนิคการเก็บข้อมูลประกอบด้วย การสอบ บันทึกรายการเหตุการณ์ ศึกษา เอกสาร การสอบถาม การสัมภาษณ์ บันทึกภาพ สังเกต สังคมมิติ

### กิจกรรมที่ 13 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบตาราง แผนภูมิ ชนิดต่าง ๆ ประกอบคำบรรยาย ผลการวิเคราะห์อาจเป็น การสอบครั้งเดียว มาตรฐานค่า ครั้งเดียวหรือการวัด สองครั้ง(Pretest - Posttest) หรือการศึกษาพัฒนาการ การศึกษาความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) หรือการนำเสนอตารางตามแบบของสถิติแต่ละตัวที่นำมาใช้ ซึ่งจะมีรูปแบบเฉพาะก็ได้ โดยทั่วไปจะเป็น การนำเสนอตามลำดับที่เขียนวัตถุประสงค์ไว้ และสอดคล้องกับแบบวัดในแบบสอบถามในประเด็นนี้งานวิจัย R to R และงานวิจัยเชิงวิชาการทั่ว ๆ ไปใช้หลักการเดียวกัน

### กิจกรรมที่ 14 สรุปผลการวิจัย

การเขียนสรุปผลวิจัยเป็นส่วนของบทที่ 5 ซึ่งการสรุปผลวิจัยจะเริ่มด้วยเกริ่นนำที่ต้องคำนึงถึง คำถามวิจัย และวัตถุประสงค์วิจัย สมมติฐานการ(ถ้ามี) โดยทั่วไปสรุปผลวิจัยจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวิจัย สามารถตอบคำถามวิจัยได้ทั้งหมด มีข้อสังเกตว่าสรุปผลวิจัยไม่ต้องลอกบทที่ 1 2 3 4 มาใหม่ แต่ให้เป็นการสรุปกล่าวคือ บทที่ 1 เน้นเฉพาะประเด็นสำคัญ เช่น วัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตวิจัย ส่วนการสรุปบทที่ 3 เน้นเรื่องกลุ่มตัวอย่าง และชนิด จำนวนของเครื่องมือที่ใช้วิจัย ส่วนสรุปบทที่ 4 เป็นการ สรุปมาจากคำบรรยายใต้ตาราง ซึ่งสอดคล้องกับคำถามวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และสมมติฐานวิจัย(ถ้ามี) ดังกล่าวสำหรับประเด็นนี้งานวิจัย R to R และงานวิจัยเชิงวิชาการทั่ว ๆ ไปใช้หลักการเดียวกัน

### กิจกรรมที่ 15 อภิปรายผลวิจัย

หลักการอภิปรายผลวิจัยสิ่งแรกที่ต้องคำนึงคือ ประเด็นใดที่จะนำมาอภิปรายผล ซึ่งโดยทั่วไป ประเด็นที่จำเป็นจะต้องนำมาอภิปราย คือ ผลวิจัยที่จะต้องตอบตามสมมติฐานเป็นความสำคัญลำดับแรก ส่วนประเด็นอื่น ๆ ที่มีองค์ความรู้เกิดขึ้นจากงานวิจัยนอกวัตถุประสงค์ นอกสมมติฐานอาจจะอภิปรายหรือไม่ก็ได้ โดยหลักการอภิปรายผลมีวิธีการกล่าวถึงใน 3 ลักษณะ คือ

- 1) ผลที่ได้มามีความสอดคล้องหรือแย้งกับทฤษฎีใดบ้าง
- 2) ผลที่ได้มามีความสอดคล้องหรือแย้งกับงานวิจัยเรื่องใดบ้าง
- 3) ผลที่ได้มาผู้วิจัยมีความเห็นอย่างไรในทัศนะของผู้วิจัย

ในการอภิปรายผลประเด็นหนึ่ง ๆ อาจทำในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือสองลักษณะหรือ ทั้งสามลักษณะก็ได้ แต่อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่มีการอภิปรายผลผสมผสานทั้งสามลักษณะข้างต้นจะแสดงถึงความรู้และการศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัย โดยเฉพาะลักษณะแรก และลักษณะที่สองจะต้องมีการอ้างอิงเอกสารที่พบอยู่ในบทที่ 2 และในบรรณานุกรมด้วยเสมอ

จากการเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของงานวิจัยเชิงวิชาการทั่วไปกับการทำงานประจำ ให้เป็นงานวิจัยข้างต้น เป็นการเทียบเคียงให้เห็นว่า กระบวนการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากรในสำนักงานจะใกล้เคียงกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน กล่าวคือ เช่นเดียวกับการวิจัยเชิงวิชาการทั่วไปทั้งในหลักและวิธีการทำ วิธีการเขียน หรือวิธีปฏิบัติมีการพัฒนาเรียนรู้ โดยการนำแนวคิดการทำวิจัยจากงานประจำไปช่วยทำให้การพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นเชิงวิชาการและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น และหากมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลไกในการขับเคลื่อนด้วยแล้วจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ เพิ่มขึ้น สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อีกด้วย

เป้าหมายของการทำงานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ คือ การพัฒนาองค์กร กระบวนการแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สามารถเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เป็นขั้นตอนหนึ่งของการจัดการความรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดทำงานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำให้สามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีความเฉพาะปัญหาหรือบริบทการปฏิบัติงานของคนผู้ปฏิบัติ ซึ่งไม่ควรนำปัญหางานวิจัยจากรายงานการวิจัยอื่น ๆ มาทำซ้ำ เพราะลักษณะปัญหาของงานวิจัยในแต่ละพื้นที่มีความเฉพาะแตกต่างกัน และถึงแม้จะมีปัญหาเดียวกันแต่ในพื้นที่ของผู้ปฏิบัติงานอาจมีบริบทเฉพาะแตกต่างจากงานวิจัยเรื่องเดียวกันของพื้นที่อื่น จึงไม่สามารถใช้ผลงานวิจัยนั้นมาใช้งานได้ แต่สามารถนำแนวทางจากงานวิจัยดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทาง โดยปรับเครื่องมือและวิธีการศึกษาให้สอดคล้องกับพื้นที่ของตนเองได้ เป็นต้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และความยั่งยืนของงานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ (Key Success Factors) คือ ประโยชน์ของผลงานที่มีต่อผู้รับบริการ และองค์กรอย่างแท้จริง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข จนกลายเป็นวิถีชีวิตและวัฒนธรรมองค์กร โดย ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันภายในกลุ่มงาน ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนำพื้นฐานการจัดทำงานวิจัยมาใช้เป็นรูปแบบการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นเมื่อการจัดทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ ตามขั้นตอนการที่กล่าวมาข้างต้น และสามารถนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการทำงานวิจัยปฏิบัติการดังกล่าวได้สอดคล้องและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถนำไปใช้พัฒนางานในหน้าที่และเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการและองค์กรได้ และเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 17

สรุปได้ว่า ผลงานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ หมายถึง รายงานผลการจัดทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำตามกระบวนการทำวิจัยอย่างเป็นระบบ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดและเป็นไปตามเกณฑ์

การประเมินการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

#### 4. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) เป็นนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่องการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาดำเนินการด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากการรวมตัว วมใจ วมพลัง วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาก กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ต่อไปด้วยนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : Professional Learning Community) สู่สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง ความสำเร็จของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยหลายปัจจัยที่จะต้องชี้ชวนให้บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับด้วยตนเองก่อน เช่น การยอมรับว่า หัวใจหลักของการเรียนรู้ของครู คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอน/การปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการเรียนของผู้เรียน ความเข้าใจความแตกต่างของระดับการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจ การสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร การรับฟังและแสดงความคิดเห็นด้วยทัศนคติเชิงบวก และแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย ภูมิสังคม ระเบิดจากข้างใน การมีส่วนร่วม ประโยชน์ส่วนรวม องค์กรรวม ทำตามลำดับขั้น ไม่ติดตำรา ฟังตนเอง และประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม มีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ประการ คือ

- 1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
- 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน้างาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน
- 3) ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้างการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย
- 4) มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการพัฒนาผู้เรียน

5) มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงาน ประกอบด้วย

- (1) honesty & humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกันอย่างจริงจัง
- (2) option & openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนและพร้อมเปิดเผย/เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น
- (3) patience & persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและความมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามจนเกิดผลชัดเจน
- (4) efficacy & enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ (เรวัตชัยเชาวรัตน์, 2558)

คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั้นนอกจากจะต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลตั้งที่กล่าวไปแล้ว การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุปคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ 5 ประการ คือ

- 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision)
- 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning)
- 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry)
- 4) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)
- 5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) (Hord, Roussin & Sommers, 2009)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : Professional Learning Community) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบกับให้โรงเรียนเป็น“องค์กร” นั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียน มีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น“องค์กร” กับ“ชุมชน”มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชน จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ“ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่“ชุมชน” จะใช้อธิปไตยที่เกิดจากการมีค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพมีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลงมีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะ

แบบองค์การดังกล่าวแล้วก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างเหินระหว่างบุคคล มากยิ่งขึ้นมีกลไกที่บังคับควบคุมมากมายและมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลักในทางตรงข้าม ถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมาก็คือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วย วัตถุประสงค์ร่วมมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออก ถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึง การเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชนนั้นคือพัฒนาการเรียนรู้อันของผู้เรียน

### ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีวรรณกรรมทางการศึกษาจากการวิจัยหรือโครงการศึกษาต่าง ๆ สามารถ เรียบเรียงสรุปเป็นความหมายของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ Sergiovanni (1994) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของ นักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน ซึ่ง Hord (1997) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555) การมีคุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกันไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดันโดยอาศัยความต้องการ และความสนใจของ สมาชิกใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐาน การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการ เปลี่ยนแปลงคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียน เป็นสำคัญการรวมตัวการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบายเพื่อให้เกิด การขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพร้อมในโรงเรียน ย่อมมี ความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Senge, 1990) ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มีฉันทะ และศรัทธา ในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน”บรรยากาศการอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศ “ชุมชนกัลยาณมิตร ทางวิชาการ” (สุรพล ธรรมรัตน์, ทศนีย์ จันอินทร์, และ คงกฤษ ไตรยวงศ์, 2553) ที่มีลักษณะความเป็นชุมชน แห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม” (Sergiovanni, 1994) เป็นอำนาจที่การสร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการ ปรับปรุงและพัฒนา สถานศึกษา (Fullan, 2005)

กล่าวโดยสรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และ ร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร

ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง

### องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษา หรือ ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและ วิเคราะห์จากเอกสาร ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วมที่ร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน ชุมชนนำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ และรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการมองเห็นเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือ การมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

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

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่ สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน (Hargreaves, 2003; Schmoker, 2004; DuFour, 2006)

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนัก รู้ของสมาชิกใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน ร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Hord, 1997; DuFour, 2006; Hargreaves, 2003)

4) ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติ ร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้อของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู (Louis & Kruse, 1995; Senge, 2000; DuFour, 2006)

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า

เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse, & Marks, 1996) การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มี ลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003; Stoll & Louis, 2007) ให้เห็น และรู้เหตุปัจจัย กลไก ในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) (DuFour, 2006) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิด ประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบน พื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือ การเป็น กัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีม ใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้ การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว (Sergiovanni, 1994; Fullan, 1999) ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชน การเรียนรู้ เช่น ทีมร่วม สอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2554; Olivier & Hipp, 2006; Little & McLaughlin, 1993)

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง ตนเองและวิชาชีพ (Kotter & Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โดยมีผล มาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อน ด้วยการลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน (Olivier & Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวนำไป ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและ เปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำ ร่วมดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไป อยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson, Gregg, & Niska, 2004)

2) ภาวะผู้นำร่วมกันเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น

“ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003) ในการขับเคลื่อน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือ ครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำ และผู้ถูก ให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2554) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถ แสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพ ในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติ ร่วมกันใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั่นคือ “อำนาจทาง วิชาชีพ” (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจ เชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็น แนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Thompson et al., 2004)

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการนำการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงาน ที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของ สมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงาน ภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่า การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบทชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้ การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (Dufour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดด เดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการ ที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การ สร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงาน ของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553; Stoll & Louis, 2007)

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือ วุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การ รู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมี ความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของ ศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึด การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกัน ของ สมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น



จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การ กรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553)

กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของ ทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและ ผู้เรียนสอดคล้องกับ Sergiovanni (1994) ที่ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิตมีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของ สังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553) มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน (Boyd, 1992) ดังกล่าวนี สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุน การก่อเกิดและคงอยู่ของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็น วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและ มุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมี โครงสร้าง องค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงาน เป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบท ของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553) มีรูปแบบการ สื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์

ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood & Louis, 1992)

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา หรือหน่วยงาน กล่าวคือ เอกลักษณ์สำคัญของความเป็น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแสดงให้เห็นว่าความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยกลยุทธ์การสร้างความรู้ มุมมองที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการ รวมพลังของครูและนักการศึกษา ที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงานร่วมกัน แบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครูผู้บริหาร นักการศึกษาภายใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

แนวคิดหลักในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคืออะไร DuFour, R. (2004) ระบุแนวคิดหลักในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) ต้องมั่นใจว่าผู้เรียนได้เรียนรู้โดยต้องมุ่งความสนใจไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน และต้องสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างทั่วถึง 2) ต้องสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือเพราะการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น สมาชิกในชุมชนจะต้องทำงานร่วมกัน และสร้างความร่วมมือระหว่างกันในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน 3) ต้องมุ่งความสนใจไปยังผลลัพธ์โดยการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะให้ความสนใจในเป้าหมายร่วมกันของทีม โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของผลลัพธ์คือการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ครูทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการประเมินระดับผลสำเร็จของผู้เรียน สร้างเป้าหมายเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นและทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

การนิยามความสำคัญและลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในปัจจุบันจะเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการอย่างไรขั้นตอนในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียนอาจแตกต่างกันไปตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่าน แต่กระบวนการและกิจกรรมหลักส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน คือการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม พันธกิจและเป้าหมายของการดำเนินการโดยกิจกรรมที่ขาดไม่ได้คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียน อย่างไรก็ตามหน่วยงานอื่นสามารถนำหลักและวิธีการมาประยุกต์ใช้ กล่าวคือ ครู เปรียบได้กับบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหารหน่วยงาน คือ นำสถานศึกษา ผลของการวิจัยจากงานประจำเปรียบได้กับผลการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้ คือจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเป็นระยะอย่างต่อเนื่องโดยการนำผลการดำเนินงานตามมาตรฐานและ/หรือกระบวนการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่มาวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายการพัฒนางานร่วมกัน จะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการสื่อสารและสร้างปฏิสัมพันธ์ให้มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการกันอีกด้วย

การศึกษาการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครั้งนี้ ได้นำแนวทางของการวิจัย

เชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอนที่เรียกว่า PAOR ได้แก่ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นลงมือปฏิบัติ(Action) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติ(Observation) และขั้นสะท้อนผล(Reflection) มาเป็นกรอบในการดำเนินงานได้ โดยแต่ละขั้นตอนมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

#### 1. ขั้นวางแผน (Planning) มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายร่วม เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ครูในโรงเรียน พุดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อให้เห็นปัญหาความต้องการ ความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งนำไปสู่ การสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งขั้นตอนนี้จะช่วยให้สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายก่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจในสภาวะการณ์และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

1.2 การวางแผนพัฒนาเป็นขั้นตอนที่สมาชิกทุกคนร่วมกันถกแถลง ให้เหตุผลว่ากลุ่ม ควรมุ่งเป้าหมาย การทำ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปที่เรื่องใด ปัญหาใด หรือนวัตกรรมใด โดยขั้นตอนนี้กลุ่ม ต้องประทับประคองให้การทำให้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกิจกรรมพัฒนาครูที่มุ่งสู่เป้าหมายสุดท้าย คือการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลักและเมื่อได้ประเด็นในการทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับรอบนี้แล้ว กลุ่มจึงช่วยกันวางแผนงานโดยละเอียดว่ากลุ่มจะดำเนินการอย่างไร จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างไร จะสร้างเครือข่ายอย่างไร ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นช่วงใด นวัตกรรมที่ใช้ ควรเป็นอะไรและทรัพยากรที่ต้องการคืออะไรบ้าง

2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ที่สำคัญคือ การมาพบกันตามเวลาที่กำหนด นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้สมาชิก แต่ละคนได้เล่าความประทับใจปัญหาความภาคภูมิใจแนวปฏิบัติที่ดีแนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ ฯลฯ ให้สมาชิกได้รับทราบ ทำให้แต่ละคนไม่โดดเดี่ยวและสามารถเลือกแนวที่ดีของเพื่อนไปประยุกต์ใช้ ในงานของตนเองได้

3. ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation) เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่งสมาชิก แต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่าสิ่งใดที่ทำได้ดี สิ่งใดบ้าง ที่มีปัญหา ซึ่งขั้นนี้ นิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงานที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน

4. ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นของการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ตัวครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน นักเรียน ผู้บริหารผู้ปกครอง กรรมการ สถานศึกษาฯ เป็นต้นซึ่งผลที่ได้คือข้อมูลย้อนกลับที่สมาชิก นำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ต่อไป

#### กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

##### 1. ต้องมีการรวมกลุ่ม และกลุ่มนั้นต้องมีลักษณะคล้าย ๆ กัน เช่น

##### 1.1 จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

- กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน

- กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน
- กลุ่มครูตามลักษณะงาน

1.2 จำนวนสมาชิก 6-8 คน (ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ /บุคลากร หมุนเวียนเข้าร่วมกลุ่ม)

1.3 ระยะเวลา 1-3 ชม.ต่อสัปดาห์

1.4 จัดชั่วโมงอยู่ในภาระภาระงาน เพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มขึ้น

1.5. การจัด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้ ICT ในการเข้ากลุ่มระหว่างการดำเนินการ

2. บทบาทของบุคคลในการทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1 ผู้อำนวยการ

- รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก
- ควบคุมประเด็นการพูดคุย
- ย้ำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น

2.2 สมาชิก

- เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
- รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ พร้อมต่อยอด

2.3 ผู้บันทึก

สรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา พร้อมบันทึก Logbook

3. กลุ่มร่วมกันคิด “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน” หาปัญหาสำคัญที่สุด

สิ่งที่ต้องระวัง คือ การไม่ช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริง ผลักปัญหาออกจากตัว

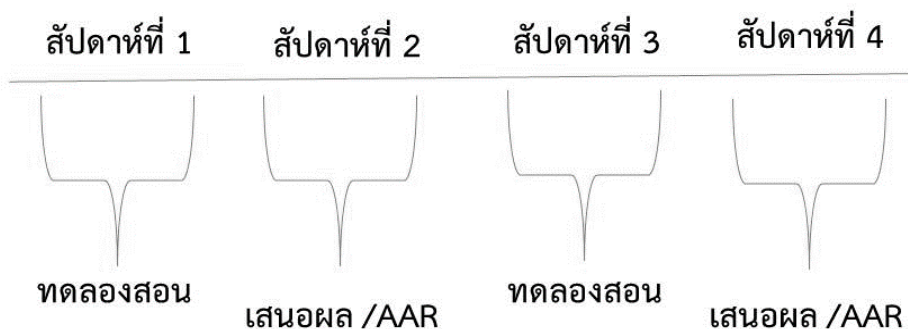
4. หาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหา จากนั้นกลุ่มอภิปรายหาสาเหตุที่แท้จริง เน้นไปที่การปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ที่ถือว่าเป็นสาเหตุที่แท้จริง

5. หาแนวทางแก้ไข “ปัญหาจากการปฏิบัติงาน เป้าหมายความสำเร็จของผู้รับบริการ” ที่สำคัญนั้น จะแก้ไขอย่างไรดูสาเหตุของปัญหาแนวทางแก้ปัญหาอาจใช้ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ผู้ทรงคุณวุฒิ งานวิจัย หรือแหล่งอื่น ๆ ที่มีการเสนอแนวทางไว้แล้ว จากนั้นสรุปแนวทางการแก้ปัญหาสำคัญ 1 เรื่องหรือ 2 เรื่องตามสภาพของหน่วยงาน

6. นำแนวทางที่สรุปเพื่อนำไปแก้ไขปัญหา มาช่วยกันสร้างงาน สร้างแผนงาน เลือกการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning : PBL) โดยมีสิ่งที่ต้องทำต่อ คือทำอย่างไร ทำเมื่อไร ใช้อย่างไร และตรวจสอบการทำงานอย่างไร จะเสนอผลระหว่างทำงานและสรุปผลเมื่อไร

## ตัวอย่าง วิธีการทำงาน(กระบวนการ) PLC

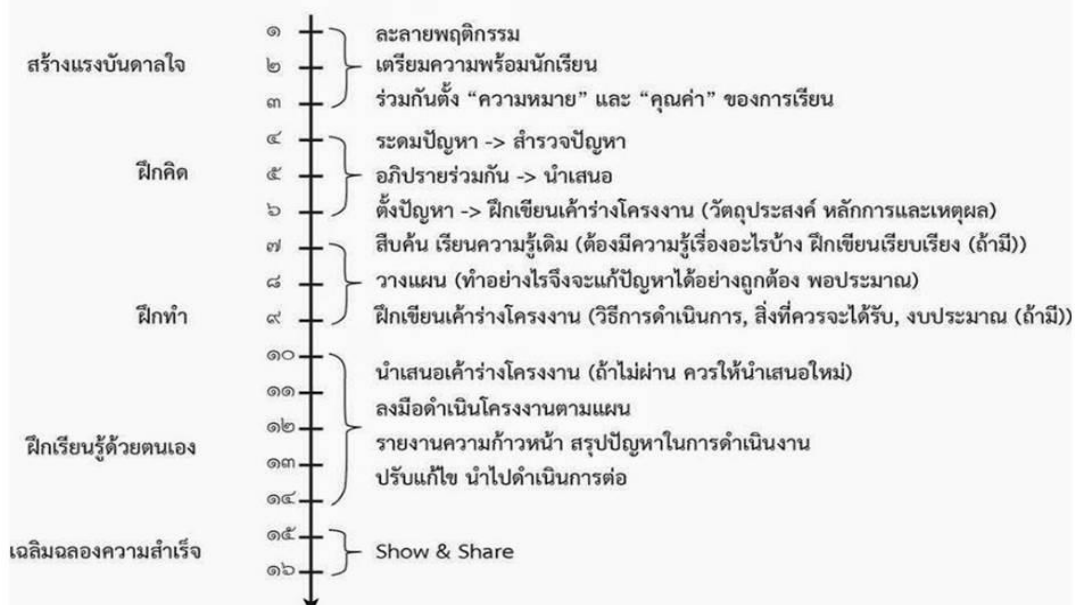
### เรื่องการสอน PBL กำหนดการทดลองสอน 1 เดือน



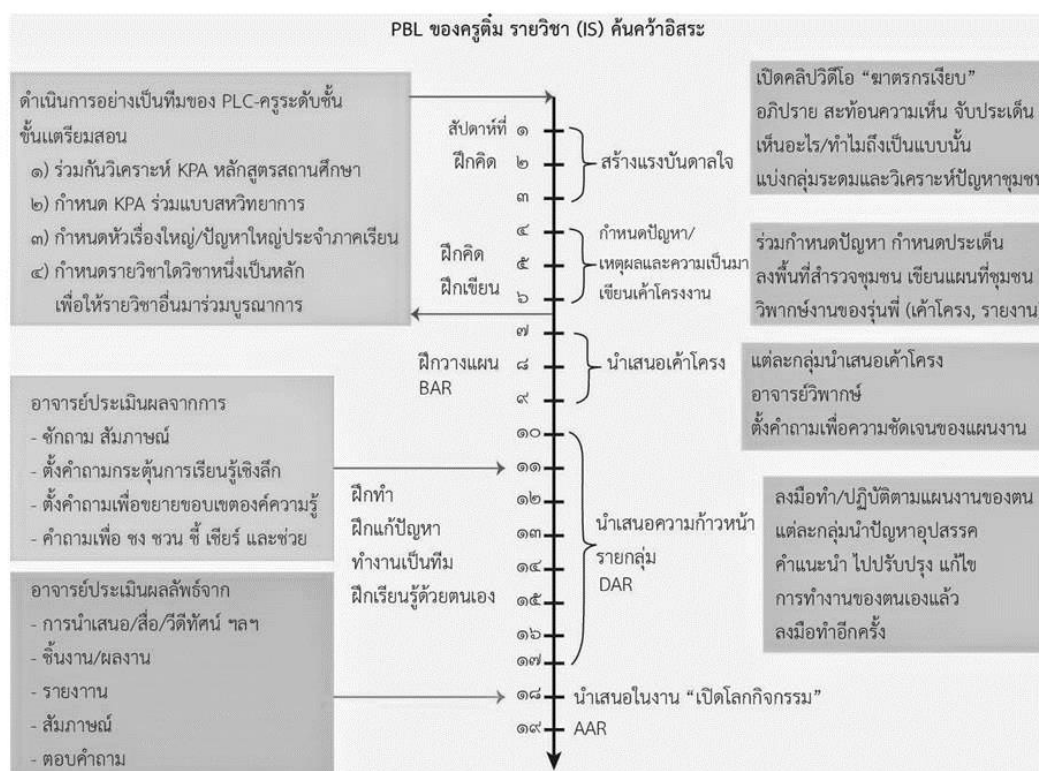
ภาพที่ 2 ตัวอย่าง วิธีการทำงาน (กระบวนการ) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

## ตัวอย่าง

### ตัวอย่าง Timeline การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการผ่านปัญหา/โครงการ



ภาพที่ 3 ตัวอย่าง Timeline การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการผ่านปัญหา/โครงการ



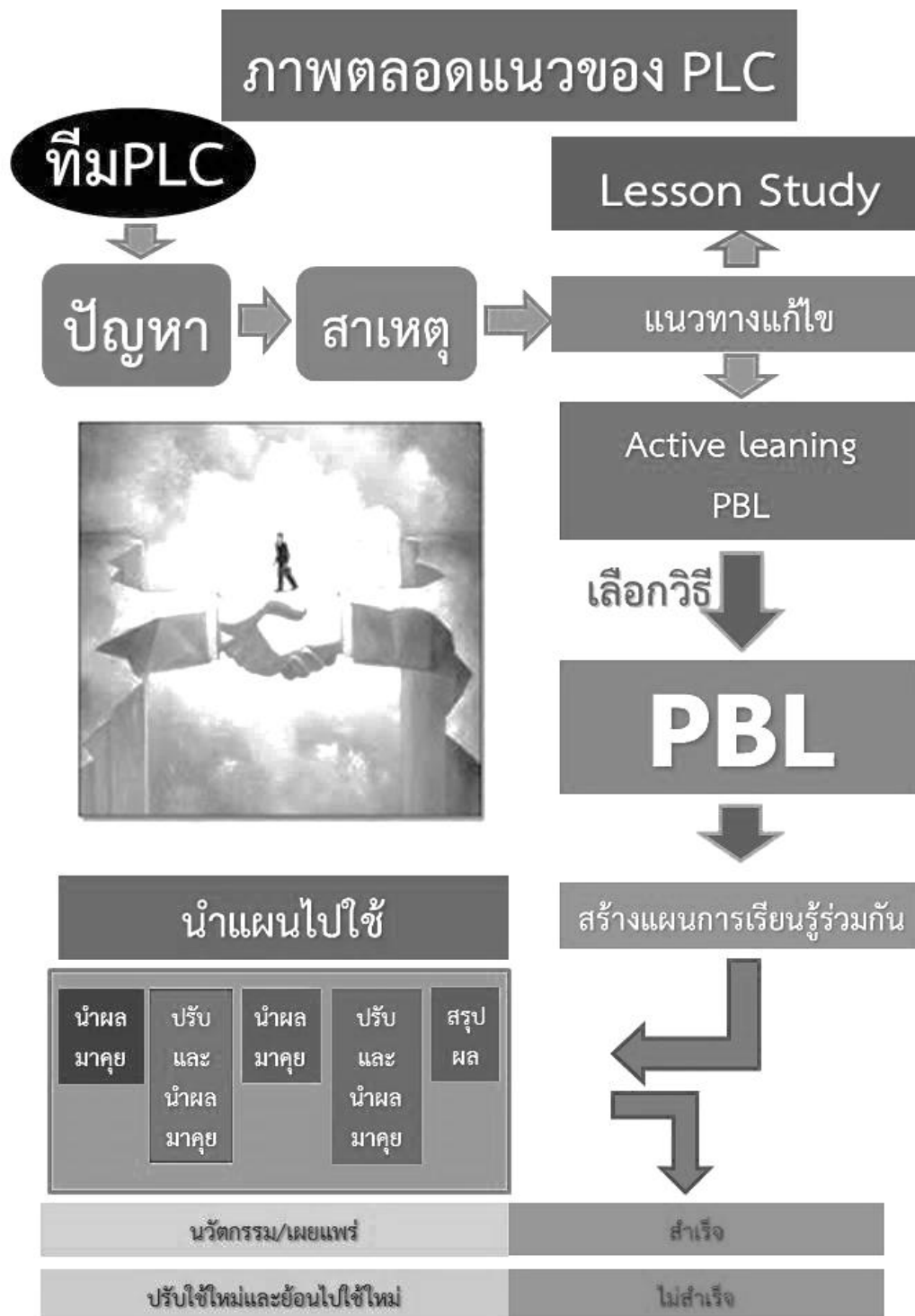
ภาพที่ 4 ตัวอย่าง Timeline การจัดการเรียนรู้รายวิชา (IS) คั่นคว้ออิสระ

7. นำแผนที่ร่วมกันคิดไปใช้ตามกำหนดการทำงาน ต้องนำไปใช้อย่างจริงจัง และกล้าเสนอผล จะสำเร็จหรือไม่ก็ตามและพร้อมจะนำไปปรับปรุง ต้องนำผลมาเสนอตามช่วงเวลา ผลงานที่อาจนำเสนอ กันในช่องทาง Line หรือ Facebook หรือรูปแบบอื่น ๆ

8. นำผลมาสรุปสุดท้ายว่าผลเป็นประการใด ร่วมกันสะท้อนผล และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ถ้าผลการทดลองเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็เผยแพร่หรือปรับปรุงให้ยิ่งขึ้น ผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็ปรับปรุงทดลองใหม่

**สิ่งสำเร็จ คือ นวัตกรรม หรือ กระบวนการปฏิบัติที่ดี**

ที่สำคัญ คือ การทำงานตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้าย ต้องมีการบันทึก (Logbook) ออกแบบเอง ง่าย สั้นหนึ่งหน้าก็พอ อาจนำเสนอทาง Line หรือ Facebook หรือรูปแบบอื่น ๆ



ภาพที่ 5 ภาพตลอดแนวของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สรุป กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง

## 5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

### ความหมายของความพึงพอใจ

อุทัย พรหมสุดใจ (2545) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกรักชอบยินดีเต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจจะเกิดเมื่อได้รับตอบสนองความต้องการ ทั้ง ด้านวัตถุ และด้านจิตใจ ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติของบุคคล อันเนื่องมาจากสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจ โดยอาจเป็นไปได้ในเชิงประเมินค่า ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อ สิ่งเหล่านั้น เป็นไปในทางลบหรือบวก

กชกร เป้าสุวรรณ และคณะ (2550) ได้กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจว่า สิ่งที่เราจะเป็นไปตามความต้องการ ความพึงพอใจเป็นผลของการแสดงออกของทัศนคติของบุคคลอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับอาจจะมากหรือน้อยก็ได้ และเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบแต่ก็เมื่อได้สิ่งนั้น สามารถตอบสนองความต้องการหรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ก็จะเกิดความรู้สึกบวก เป็นความรู้สึกที่พึงพอใจ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าสิ่งนั้นสร้างความรู้สึกผิดหวัง ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบ เป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

Applewhite (1965) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมไปถึงความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมไปถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้วยการมีความสุขที่ทำงานร่วมกับคนอื่นที่เข้ากันได้มีทัศนคติที่ดีต่องานด้วย

Good (1973) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจ หมายถึงสภาพหรือระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจ และเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน

สรุปได้ว่า ความหมายของความพึงพอใจ คือความรู้สึก หรือ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสามารถเป็นไปได้ในทางที่ดีหรือไม่ดี หรือในด้านบวกและลบ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้น สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้น

### ขอบข่ายของความพึงพอใจ

โดยทั่วไปการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจนิยม ศึกษากันในสองมิติ คือ มิติความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (Job satisfaction) และมิติ ความพึงพอใจในการรับบริการ (Service satisfaction) ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษามิติ ด้านความพึงพอใจในการรับบริการ ซึ่งสามารถขยายความได้ดังนี้คือ

1. การศึกษาความพึงพอใจในงาน (Job satisfactions) เน้นการประเมินค่าโดย บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการทำงาน ซึ่ง ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่มี



อิทธิพลทำให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกันไป เช่น ลักษณะของงานที่ทำ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูล ดังรายละเอียดดังนี้

1.1 ลักษณะของงาน (Type of work) หมายถึง ลักษณะของงานที่ต้องใช้ ทักษะความสามารถ ซึ่งทำให้บุคคลเห็นค่าและมีความสนใจในงานมากกว่างานที่มี ลักษณะแบ่งแยกกันไปทำคนละเล็กคนละน้อย จากการศึกษาของวรูม (Vroom 1967, หน้า90) ยังพบว่างานที่เปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถและความชำนาญ มีผลทำให้ บุคคลเกิดความพอใจในงาน

1.2 ความก้าวหน้า (Promotion) ในเรื่องความก้าวหน้าโดยการเลื่อนขั้นหรือ เลื่อนตำแหน่ง ก่อให้เกิดการทำนาย ที่จะทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ใหม่ และยังเป็น การหาประสบการณ์ใหม่ด้วยในการที่จะทำงานจนได้รับความดีความชอบสูงขึ้นไปอีก

1.3 การนิเทศงาน (Supervision) รูปแบบของการนิเทศงานที่ดีควรเป็น รูปแบบที่ให้ ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งรูปแบบนี้มีส่วนทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความ รู้สึกพอใจสูงกว่าการให้ปฏิบัติแบบเผด็จการ

1.4 เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) มาตรฐานของการทำงานแต่ละคน จะดี หรือไม่ดีขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วย กลุ่มอิทธิพลต่อมาตรฐานการทำงานและความพอใจของบุคคล คือ

1) หากบุคคลทำงานมีความเชื่อมั่นในกลุ่มที่ทำงาน ก็จะทำให้ผลผลิตดี ขึ้น ได้รับความร่วมมือและให้ประโยชน์แก่กลุ่มมากที่สุด

2) สัมพันธภาพในกลุ่มมีความกลมกลืนกันอย่างใกล้ชิด จะมีส่วนทำให้ ทุกคนภายในกลุ่มปฏิบัติงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ถ้าหากกลุ่มมีความกลมเกลียวรัก ใคร่กันดีและมีจุดมุ่งหมายเป็นประโยชน์จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

1.5 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Benefits and services) เป็นลักษณะที่ หน่วยงานได้จัดผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เพื่อเป็นการจูงใจบุคลากรให้อยู่กับหน่วยงานนานที่สุด มีความพึง พอใจ ขวัญดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การศึกษาความพึงพอใจในบริการ (Service satisfaction) ซึ่งเน้นการประเมินค่า โดยลูกค้าหรือผู้รับบริการต่อการจัดบริการเรื่องในเรื่องหนึ่ง หรือชุดของบริการที่กำหนด ขึ้น ซึ่งเป้าหมายของการศึกษาทั้งสองมิตินี้เป็นไปเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงในระดับความพึง พอใจและค้นหาเหตุปัจจัยแห่งความพึงพอใจนั้น ในกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งจะ เห็นว่า แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับทัศนคติอย่างแยกกันไม่ ออก สำหรับแนวความคิดเกี่ยวกับทัศนคตินั้นค่อนข้างจะมีผู้ศึกษากันอย่างกว้างขวาง โดยศึกษาในองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) เป็นลักษณะของ ความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคล องค์ประกอบทางความรู้สึกนี้มี 2 ลักษณะคือ ความรู้สึก ทางบวก ได้แก่ ชอบพอใจ เป็นใจ และความรู้สึกทางลบ ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่พอใจ กลัว รังเกียจ

2.2. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive component) สมองของบุคคลรับรู้ และวินิจฉัยข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ เกิดเป็นความรู้ ความคิดเกี่ยวกับวัตถุบุคคลหรือสภาพการณ์ขึ้น องค์ประกอบทางความคิดเกี่ยวข้องกับการพิจารณาที่มาของทัศนคติออกมาว่าถูกหรือ ผิด ดีหรือไม่ดี

2.3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) เป็นการทำหรือพร้อมที่จะตอบสนองต่อที่มาของทัศนคติ

ดังนั้น ความพึงพอใจจึงเป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกของทัศนคติซึ่งไม่จำเป็นต้องแสดงหรืออธิบายเชิงเหตุผลเสมอไปได้ กล่าวโดยสรุปแล้ว ความพึงพอใจ เป็นเพียงปฏิกิริยาด้านความรู้สึก (Reactionary feeling) ต่อสิ่งเร้า (Stimulant) ที่แสดงผง ออกมา (Yield) ในลักษณะของผลลัพธ์สูงสุด (Final outcome) ของกระบวนการประเมิน (Evaluative process) โดยบ่งบอกถึงทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในลักษณะทิศ ทางบวก (Positive direction) หรือทิศทางลบ (Negative direction) หรือไม่มีปฏิกิริยา คือ เฉย ๆ (Non reaction) ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนั้นก็ได้

### ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นงานที่เกี่ยวกับการให้บริการ นอกจากผู้บริการจะดำเนินการให้ ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ยังจำเป็นต้องดำเนินการที่จะทำให้ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะปัจจัยความเจริญก้าวหน้าที่สำคัญ ประการหนึ่งคือ จำนวนผู้มาใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริการที่ชาญฉลาดจึงควร อย่างยิ่งที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้มาใช้บริการ เพื่อที่จะได้ใช้แนวทางในการบริหารองค์กรให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งในการให้บริการเป้าหมายสำคัญของบริการ คือ การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการ

มิลเลท (1954, หน้า 397-400) ได้ให้ทัศนะว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อบริการของหน่วยงานของรัฐว่า ควรพิจารณาจากสิ่ง ต่าง ๆ เหล่านี้คือ

1) การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีฐานคติที่ว่า คนทุกคนเท่าเทียมกัน ดังนั้นประชาชนทุกคนได้รับ การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในแง่มุมของกฎหมาย ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการ ให้บริการเดียวกัน

2) การให้บริการที่ตรงเวลา (Timely service) หมายถึงการให้บริการจะต้องมองว่า ให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ จะถือว่า ไม่มีประสิทธิภาพเลยถ้าไม่มีการตรงเวลาซึ่งจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ประชาชน

3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะ ต้องมีลักษณะ มีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม (Ample service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะต้องมีลักษณะ มีจำนวนการให้บริการและ สถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม (The right quantity at the right geographical location) นอกจากนี้ มิลเลท ยังเห็นว่าความเสมอภาคหรือการตรงเวลาจะไม่มี ความหมายเลยถ้ามี จำนวนการให้บริการที่ไม่เพียงพอ และสถานที่ตั้ง ที่ให้บริการสร้างความไม่ยุติธรรมแก่ผู้ มารับบริการ

4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service) หมายถึง การให้บริการ สาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลักไม่ใช่ยึดความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้

5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service) หมายถึง การให้บริการ สาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเพิ่ม ประสิทธิภาพหรือสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

### การวัดความพึงพอใจ

Stromborg (1984) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการนั้น จะวัดในเรื่องใดนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ที่จะศึกษา แต่มีวิธีที่นิยมใช้กัน ดังนี้

1) การสัมภาษณ์ วิธีนี้ผู้ศึกษาจะมีแบบสัมภาษณ์ที่มีคำถาม ซึ่งได้รับการทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ข้อดีของวิธีนี้คือ ผู้สัมภาษณ์อธิบายคำถามให้ผู้ตอบเข้าใจได้ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่อ่านเขียนหนังสือไม่ได้ แต่มีข้อเสียคือ การสัมภาษณ์ต้องใช้เวลา และอาจมีข้อผิดพลาดในการสื่อความหมาย

2) การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีที่มีคนนิยมใช้มากที่สุด มีลักษณะเป็นคำถามที่ได้ทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบหรือเติมคำ ข้อดีของวิธีนี้คือ ได้คำตอบที่มีความหมายแน่นอน มีความสะดวก รวดเร็วในการสำรวจ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ข้อเสียคือ ผู้ตอบต้องอ่านออกเขียนได้ และมีความสามารถในการคิดเป็น ความพึงพอใจเป็นสภาวะที่มีความต่อเนื่อง ไม่สามารถบอกจุดเริ่มต้นหรือสิ้นสุดของความพึงพอใจได้ แบบสอบถามถึงนิยมสร้างเป็นแบบมาตรฐาน

จากความหมาย ขอบข่าย ปัจจัย และการวัดความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้นประกอบกับเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ เมื่อยุติการดำเนินการแล้ว จึงควรมีการประเมินความคิดเห็นเพื่อวัดความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากรต่อไปได้

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ระดับความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในการจัดทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Hord (1997) ยืนยันผลการวิจัยด้านความสำคัญของการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และจากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และ ถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างซึ่งมีผลสรุป

2 ประเด็น คือ 1) ผลดีต่อครูผู้สอน ที่พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อครูผู้สอน คือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครูเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขันจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้ง การรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้นส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญ คือ ยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับ ลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่ามีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏ อย่างเด่นชัดและยั่งยืน และ 2) ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้อง เลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียน แบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

ชมพู เนินหาด (2560, หน้า 123-124) ได้ทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ เรื่อง Wow! Service พิสูจน์เป้าหมาย: ผลของการพัฒนาแนวปฏิบัติในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก การผลิตผลงานวิจัยโดยบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี พบว่า แนวปฏิบัติจากการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 1) การพัฒนาระบบเอกสารให้สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มในการจัดทำโครงการวิจัยจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้รวดเร็ว 2) อำนวยความสะดวกและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเอกสารการเสนอของบประมาณและการเบิกจ่าย 3) จัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยให้สามารถสืบค้นข้อมูลได้สะดวก 4) ปรับปรุงระบบติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานวิจัยรายไตรมาส 5) ติดตามประเมินความพึงพอใจ เพื่อนำมาปรับปรุงบริการ ผลการเปรียบเทียบคะแนนความพึงพอใจหลังพัฒนาแนวปฏิบัติ ปี 2558 และ 2559 สูงกว่า ปี 2556 และ ปี 2557 อย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .001$ ) ปริมาณการผลิตผลงานวิจัยปี 2558 และ 2559 สูงกว่า ปี 2556 และ 2557 อย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .01$  และ  $p < .001$ ) ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่าบุคลากรสายวิชาการพึงพอใจต่อกลยุทธ์การผลักดันงานวิจัย จิตบริการและการอำนวยความสะดวก และบทเรียนที่ได้รับจากการวิจัย ครั้งนี้ คือ การพัฒนาบริการของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนด้านการวิจัยที่ให้ความสำคัญต่อการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานวิจัยและดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดความพึงพอใจและมีส่วนสำคัญในการช่วยสนับสนุนพันธกิจด้านการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ และสามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบริการของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนด้านอื่น ๆ

ขององค์กร ซึ่งยังพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการพัฒนางานและรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มพัฒนางาน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยและทีมงาน มีพฤติกรรมบริการที่มุ่งทำประโยชน์ต่อองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพบริการ ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร คือ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวปฏิบัติในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการผลิตผลงานวิจัยสำหรับบุคลากรสายวิชาการและให้การสนับสนุนด้านวิชาการ ผู้อำนวยการให้ความสำคัญต่อการพัฒนางานของสายสนับสนุนและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บุคลากรและการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยคณะผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน 1) วิเคราะห์เอกสาร โดยศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ การทำวิจัยจากงานประจำ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สร้างกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จึงนำการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้พร้อมเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 โดยเริ่มจากสิ่งใกล้ตัว ก็คือ งานประจำที่บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติอยู่ และอาจจะปรับปรุง แก้ไข ข้อผิดพลาด หรือพัฒนากระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีการปรึกษาหารือกันภายในกลุ่มงานโดยการนำกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ จนได้ข้อสรุป วิธีการแก้ไข วิธีการปรับปรุง พัฒนา เกิดเป็นความรู้ เป็นวิธีการทำงานใหม่ เป็นนวัตกรรมใหม่ เกิดความเชี่ยวชาญมากขึ้น ส่งผลให้การให้บริการของหน่วยงานต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานอื่น ๆ และบุคคลภายนอกดียิ่งขึ้น สอดรับกับมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการองค์กรที่ดีสู่ความเป็นเลิศ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์การบริหารและจัดการศึกษาดียิ่งขึ้นต่อไป โดยคณะผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์เอกสาร โดยศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ การทำวิจัยจากงานประจำ และกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สร้างกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกำหนดขั้นตอนและเครื่องมือสำหรับบันทึกผลการปฏิบัติกิจกรรม (Log book) และพัฒนาความรู้ความเข้าใจ กระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติการทำวิจัยจากงานประจำตามแผน จัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างน้อย 3 ครั้ง และรวบรวม ประเมินและสังเคราะห์ผลงานวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยคณะผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

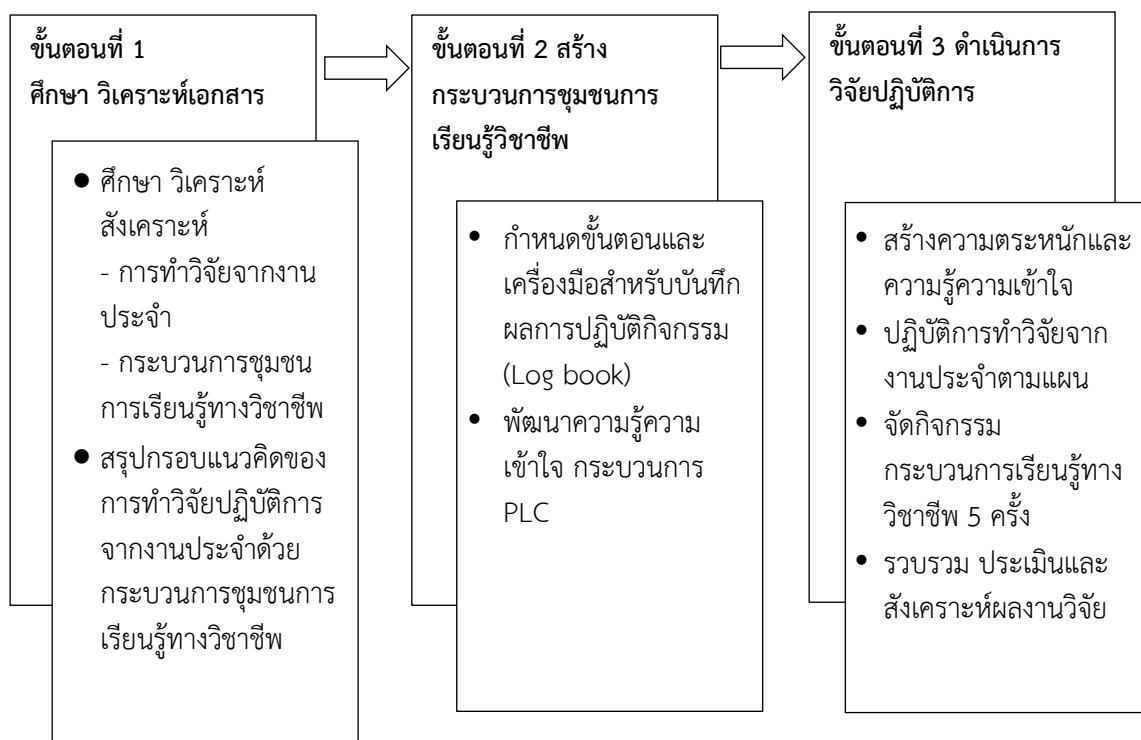
ประชากร : บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 ทุกกลุ่มงาน จำนวน 38 คน

กลุ่มตัวอย่าง : ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากอาสาสมัครจากผู้แทนทุกกลุ่มงาน จำนวน 15 คน ดังนี้

(1) กลุ่มอำนวยการ	1 คน
(2) กลุ่มนโยบายและแผน	2 คน
(3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล ฯ	- คน
(4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์	3 คน
(5) กลุ่มบริหารงานบุคคล	1 คน
(6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	1 คน
(7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลฯ	4 คน
(8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	3 คน
(9) กลุ่มกฎหมายและคดี	- คน
(10) หน่วยตรวจสอบภายใน	- คน

#### 2. วิธีดำเนินการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และมาสังเคราะห์เป็นกรอบการดำเนินการวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 6 แสดงขั้นตอนกรอบการดำเนินการวิจัย

รายละเอียดการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน

#### ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์เอกสาร

1) ศึกษาลักษณะและกรอบแนวคิดของการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เรื่องการทำวิจัยจากงานประจำ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากเอกสาร ตำรา บทความ วารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พร้อมทั้งสอบถามผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย

2) นำข้อมูลที่ได้มารวบรวม วิเคราะห์ สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวิเคราะห์เอกสารที่สอดคล้องกับแนวคิด

#### ขั้นตอนที่ 2 สร้างกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

1) จัดทำร่างขั้นตอนและเครื่องมือสำหรับบันทึกผลการปฏิบัติกิจกรรม (Log book) จากกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพระดับกลุ่ม และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย พิจารณา

2) นำร่างแผนการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเครื่องมือ(แบบฟอร์ม) สำหรับบันทึกผลการปฏิบัติกิจกรรม (Log book) ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วมาปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3) พัฒนาความรู้ความเข้าใจ เรื่อง กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้แก่บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำไปประกอบใช้ในการทำวิจัยจากงานประจำ

**ขั้นตอนที่ 3** ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามลำดับ ดังนี้

1) สร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยจากงานประจำให้แก่บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 35 คน โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยจากมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นวิทยากรให้ความรู้และเป็นที่ปรึกษาการทำวิจัยครั้งนี้

2) ปฏิบัติการทำวิจัยจากงานประจำตามแผนการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพระดับต่าง ๆ ตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

2.1) ครั้งที่ 1 การกำหนดประเด็นปัญหาการทำวิจัยและแนวทางการแก้ไขปัญหา

2.2) ครั้งที่ 2 การออกแบบเค้าโครงงานวิจัยที่จะจัดทำ

2.3) ครั้งที่ 3-5 ความก้าวหน้า/ความสำเร็จการดำเนินงานวิจัย

3) รวบรวม ประเมินและสังเคราะห์ผลงานวิจัยจากงานประจำของประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้แบบประเมินงานวิจัย R2R ที่ผ่านการตรวจสอบพิจารณาแล้ว

### 3. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

#### 1) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ฉบับ ดังนี้

**ฉบับที่ 1** การประเมินการพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**ฉบับที่ 2** แบบประเมินผลงานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**ฉบับที่ 3** แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โดยแบบสอบถามฉบับที่ 1 และ ฉบับที่ 3 ใช้สำหรับสอบถามผู้เข้าร่วมโครงการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่วนฉบับที่ 2 ใช้สำหรับประเมินผลงานวิจัยจากงานประจำของบุคลากรด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

#### 2) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือวิจัย ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 2 แบบ คือ 1) เป็นแบบสอบถามที่ใช้เทคนิคการวัดเจตคติเชิงจิตวิทยา 4 ตัวเลือก คือ แบบสอบถามฉบับที่ 1



และ ฉบับที่ 3 และ 2) เป็นแบบประเมินผลการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ คือ แบบประเมินผลงาน ฉบับที่ 2 ซึ่งมีกระบวนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1) สำหรับแบบสอบถามที่ใช้เทคนิคการวัดเจตคติเชิงจิตวิทยา 4 ตัวเลือก สำหรับแบบสอบถามฉบับที่ 1 และ ฉบับที่ 3

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ เอกสารหลักฐาน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ และนำมาสร้างเป็นเครื่องมือฉบับร่าง โดยการแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมตามขอบเขตที่กำหนด เป็นแบบสอบถามที่ใช้เทคนิคการวัดเจตคติเชิงจิตวิทยา ของลิเคอร์ท (Likert Scale, 1932) โดยการเทียบ 5 ตัวเลือก เป็น 4 ตัวเลือก ตามความเห็น ดังนี้

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติได้มากที่สุด มีความพึงพอใจมากที่สุด

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติได้มาก มีความพึงพอใจมาก

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติได้น้อย มีความพึงพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติได้น้อยที่สุด มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ทั้งด้านเนื้อหาสำนวนภาษาด้วยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าข้อความสอดคล้องตรงกับจุดประสงค์ ได้ +1 คะแนน

ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องตรงกับจุดประสงค์หรือไม่ ได้ 0 คะแนน

ถ้าข้อความไม่สอดคล้องตรงกับจุดประสงค์ ได้ -1 คะแนน

หลังจากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความและวัตถุประสงค์ของการสอบถาม

โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดประสงค์

(Index of Item Objective Congruence)

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การคัดเลือกข้อความ ดังนี้

(1) ข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

(2) ข้อความที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 นำไปพิจารณาปรับปรุง หรือ ตัดทิ้ง

ขั้นตอนที่ 3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย ประกอบด้วย

- 1) ดร.พงศ์เทพ จิระโร อาจารย์ภาควิจัยการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา
- 2) ดร.มาโนช กล้องเจริญ ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
จันทบุรี
- 3) นายวรวิทย์ พรหมคช อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
- 4) ดร.สุรชาติ มานิตย์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
- 5) ดร.พิทยุตม์ กงกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ขั้นตอนที่ 4 นำร่างแบบสอบถามฉบับที่ 1 และ ฉบับที่ 3 ที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปทดลองใช้กับบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ฉบับ เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างค่าเฉลี่ย คะแนนรวมกับค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อ (Item–Total Correlation) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2537, หน้า 321-322) ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ .42-.91 และจัดพิมพ์เป็นแบบประเมินฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้

## 1.2 สำหรับแบบประเมินผลการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ เอกสารหลักฐาน เกี่ยวกับการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและเกณฑ์การให้คะแนนและนำมาสร้างเป็นเครื่องมือแบบประเมินผลการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ฉบับร่าง โดยการแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมตามขอบเขตที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 สร้างร่างแบบประเมินการเขียนรายงานการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งการประเมินเป็น 5 รายการ คือ 1) การวางขอบเขต 2) การดำเนินการ 3) การวิเคราะห์ผล 4) การสรุปผล และ 5) ความสมบูรณ์ของรายงานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนทุกรายการเป็น 3 ระดับคุณภาพ คือ ดี พอใช้ และ ควรปรับปรุง และกำหนดน้ำหนักคะแนนตามระดับคุณภาพเป็น 3, 2 และ 1 คะแนน ตามลำดับ ทั้งฉบับรวม 15 คะแนน เป็นเกณฑ์สำหรับใช้ประเมินคุณภาพการเขียนรายงานการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำในระยะเวลาที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 นำร่างแบบประเมินและเกณฑ์การให้คะแนนการเขียนรายงานการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบและเกณฑ์การให้คะแนนของแบบประเมิน นำผลการตรวจสอบพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จัดพิมพ์เป็นแบบประเมินฉบับทดลอง (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข)

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบประเมินฉบับทดลองพร้อมตัวอย่างงานวิจัยปฏิบัติการ จากงานประจำ 1 ฉบับ ไปให้ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 คน และผู้อำนวยการ กลุ่ม 2 คน รวม 3 คน ทดลองใช้แบบประเมิน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความสอดคล้อง ในการประเมินตามเกณฑ์ผลการประเมินที่ได้ มีความสอดคล้องได้คะแนนรวมใกล้เคียงกัน คือ 13, 13 และ 14 คะแนน ตามลำดับ (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข) และจัดพิมพ์เป็นแบบประเมินฉบับ สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองและ/ หรือตามความเหมาะสม ของลักษณะงานวิจัยและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
2. เก็บรวบรวมประเด็นต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่า IOC ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ประชุมผู้เชี่ยวชาญด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พิจารณาประเด็น การขัดแย้ง เพื่อหาฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญในการหาข้อสรุปของเครื่องมือที่ใช้ประกอบการทำวิจัยครั้งนี้

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้
  - 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด และให้ค่าน้ำหนักเป็น คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด บันทึกข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป
  - 1.2 วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลความหมายของคะแนนเพื่อการวิเคราะห์ ว่าอยู่ในระดับ ไต โดยกำหนดค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด ตามเกณฑ์ตัวเลขคะแนน ดังนี้
    - ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติได้มากที่สุด มีความพึงพอใจมากที่สุด
    - ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติได้มาก มีความพึงพอใจมาก
    - ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติได้น้อย มีความพึงพอใจน้อย
    - ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติได้น้อยที่สุด มีความพึงพอใจน้อยที่สุด
 ส่วนการแปลผลของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ใช้คะแนน ดังนี้
    - 3.51 - 4.00 หมายถึงความว่า ปฏิบัติได้มากที่สุด มีความพึงพอใจมากที่สุด
    - 2.51 - 3.50 หมายถึงความว่า ปฏิบัติได้มาก มีความพึงพอใจมาก
    - 1.51 - 2.50 หมายถึงความว่า ปฏิบัติได้น้อย มีความพึงพอใจน้อย
    - 1.00 - 1.50 หมายถึงความว่า ปฏิบัติได้น้อยที่สุด มีความพึงพอใจน้อยที่สุด
  - 1.3 วิเคราะห์ผลการประเมินการเขียนงานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ นำมาหาคะแนน เฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และร้อยละของระดับคุณภาพผลรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ สรุปผลการประเมิน โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

## 1) ค่าเฉลี่ยของการประเมิน

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.00 หมายความว่า คุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า คุณภาพของผลงานอยู่ในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า คุณภาพของผลงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง

## 2) ร้อยละของระดับคุณภาพจำนวนผลรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำกลุ่มตัวอย่าง

ร้อยละ 76-100 หมายความว่า อยู่ในระดับมาก

ร้อยละ 51-75 หมายความว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ร้อยละ 1-50 หมายความว่า อยู่ในระดับน้อย

## 2. ขั้นตอนและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตอบคำถามการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและความสัมพันธ์หรือแบบสอบถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2.2 วิเคราะห์แบบประเมินสอบถาม เครื่องมือ: ฉบับที่ 1 และ ฉบับที่ 3 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

2.3 วิเคราะห์ผลการประเมินรายงาน: เครื่องมือ ฉบับที่ 2 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และระดับคุณภาพ

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

6.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบประเมินการเขียนรายงาน การวิจัยในชั้นเรียน โดยคำนวณค่า IOC จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมระหว่างคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

$N$  หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบราค (Conbrach, 1990, pp. 202-204) คำนวณจากสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ  $\alpha$  หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

$n$  หมายถึง จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$S_i^2$  หมายถึง คะแนนความแปรปรวนของแต่ละข้อ

$S_t^2$  หมายถึง คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ศึกษาผลการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และ 3) เพื่อพัฒนากระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตาม 3 ขั้นตอนการวิจัย คือ 1) วิเคราะห์เอกสาร 2) สร้างกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และ 3) ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน โดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$N$	แทน ประชากร
$n$	แทน กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
$SD$	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำผลมาวิเคราะห์และแปลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ผลการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการประเมินผลการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ผลการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลโดยแสดงคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและในแต่ละด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหมายและอันดับผลการพัฒนาบุคลากร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ  
ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวม

ข้อคำถาม	n=15			อันดับ
	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	
ด้านความรู้ความเข้าใจ	2.96	0.82	มาก	3
ด้านเนื้อหา	3.56	0.71	มากที่สุด	2
ด้านการนำไปปฏิบัติ	3.56	0.61	มากที่สุด	1
สรุป	3.39	0.74	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผลการพัฒนาบุคลากรด้านการนำไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ อันดับแรก คือ ด้านการนำไปปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อันดับรองถัดไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 คือ ด้านเนื้อหา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.96

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหมายและอันดับผลการพัฒนาบุคลากร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ  
ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านความรู้ความเข้าใจ

ข้อคำถาม	n=15			อันดับ
	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	
1. ความรู้ในการทำวิจัยก่อนที่ได้รับอบรม	2.60	0.59	มาก	5
2. ความรู้ในการทำวิจัยหลังจากที่ได้รับอบรม	3.27	0.96	มาก	1
3. สามารถนำความรู้ไปใช้กับงานประจำได้	2.67	0.75	มาก	4
4. มีความเข้าใจในการดำเนินงานวิจัยR2R มากขึ้น	3.20	0.91	มาก	3
5. มีทัศนคติที่ดีกับการทำวิจัย	3.20	0.83	มาก	2
สรุปผล	2.99	0.80	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในภาพรวมด้านความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก คือ ความรู้ในการทำวิจัยหลังจากที่ได้รับอบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 อันดับรองถัดไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 คือ มีทัศนคติที่ดีกับการทำวิจัย และอันดับสาม คือ มีความเข้าใจในการดำเนินงานวิจัยR2R มากขึ้น ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 ส่วนสองอันดับสุดท้าย คือ

สามารถนำความรู้ไปใช้กับงานประจำได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และ ความรู้ในการทำวิจัยก่อนที่ได้รับอบรมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหมายและอันดับผลการพัฒนาบุคลากร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ  
ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านเนื้อหา

ข้อคำถาม	n=15			อันดับ
	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	
<b>ด้านเนื้อหา</b>				
1. เนื้อหาในใบความรู้ ไม่ยาก ไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย	3.47	0.59	มากที่สุด	3
2. เนื้อหาสร้างความเข้าใจในการทำวิจัย R2R ให้มากขึ้น	3.53	0.58	มากที่สุด	1
3. เนื้อหาบรรยายสร้างความสนใจในการทำวิจัย R2R	3.40	0.54	มาก	4
4. เนื้อหาช่วยตอบข้อสงสัยในการทำวิจัย R2R	3.33	0.50	มาก	5
5. แบบฝึกเสริมทักษะทำให้เข้าใจการทำวิจัย R2R มากขึ้น	3.47	0.53	มาก	2
<b>สรุป</b>	<b>3.44</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในภาพรวมด้านเนื้อหา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สามอันดับแรก คือ เนื้อหาสร้างความเข้าใจในการทำวิจัย R2R ให้มากขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อันดับรองถัดไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 คือ แบบฝึกเสริมทักษะทำให้เข้าใจการทำวิจัย R2R มากขึ้น และอันดับสาม คือ เนื้อหาในใบความรู้ ไม่ยาก ไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนสองอันดับสุดท้าย คือ เนื้อหาบรรยายสร้างความสนใจในการทำวิจัย R2R ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 และ เนื้อหาช่วยตอบข้อสงสัยในการทำวิจัย R2R ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.33

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหมายและอันดับผลการพัฒนาบุคลากร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ  
ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการนำไปปฏิบัติ

ข้อคำถาม	n = 15		การแปล ความหมาย	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
<b>ด้านการนำไปปฏิบัติ</b>				
1. นำกระบวนการวิจัย R2R ไปสู่การปฏิบัติ	3.26	0.805	มาก	5
2. ความร่วมมือในการดำเนินงานวิจัยในสำนักงาน	3.53	0.849	มากที่สุด	1
3. ประโยชน์ที่จะได้รับ ทำวิจัย R2R	3.32	0.809	มาก	4
4. ขั้นตอนการทำวิจัยR2Rสร้างสัมพันธ์อันดีในองค์กร	3.37	0.816	มาก	3
5. งานวิจัย R2R ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ในองค์กร	3.42	0.879	มาก	2
<b>สรุปผล</b>	3.26	0.805	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในภาพรวมด้านการนำไปปฏิบัติ อยู่ใน  
ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมาก  
ไปน้อย สามอันดับแรก คือ ความร่วมมือในการดำเนินงานวิจัยในสำนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อันดับ  
รองถัดไปคือ งานวิจัย R2R ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และอันดับสามคือ  
ขั้นตอนการทำวิจัยR2Rสร้างสัมพันธ์อันดีในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ส่วนสองอันดับสุดท้าย คือ  
ประโยชน์ที่จะได้รับ ทำวิจัย R2R ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.32 และ นำกระบวนการวิจัย R2R ไปสู่การปฏิบัติ  
ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.26



**ขั้นตอนที่ 2** ผลการประเมินผลการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละระดับคุณภาพการประเมินการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม

รายการประเมิน	(n=15)		ร้อยละระดับคุณภาพโดยรวม		
	$\bar{X}$	ระดับ	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
1. การวางขอบเขต	2.86	ดี	86.67	13.33	-
2. การดำเนินการ	2.40	พอใช้	40.00	60.00	-
3. การวิเคราะห์ผล	2.63	ดี	63.33	36.67	-
4. การสรุปผล	2.73	ดี	73.33	26.67	-
5. ความสมบูรณ์ของรายงานการวิจัย R2R	2.13	พอใช้	13.33	86.67	-
รวม	2.55	ดี	76.67	23.33	-

จากตารางที่ 5 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพของทุกรายการประเมิน อยู่ในระดับดี ยกเว้น การดำเนินการและความสมบูรณ์ของรายงานการวิจัย R2R อยู่ในระดับพอใช้ และจากการพิจารณาร้อยละของระดับคุณภาพผลการประเมินการเขียนรายงานการวิจัย R2R ของบุคลากรโดยรวม พบว่า การเขียนรายงานการวิจัย R2R ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับดี ร้อยละ 76.67 และระดับพอใช้ ร้อยละ 23.33

**ขั้นตอนที่ 3** ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ระดับคุณภาพการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการจัดทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

รายการประเมิน	n=15		การแปลความหมาย	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. การให้ความรู้ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.05	0.69	มาก	5
2. การวิพากษ์หัวข้อในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.05	0.76	มาก	5
3. กิจกรรม PLC พัฒนาการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	3.16	0.74	มาก	3
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในระดับกลุ่มงาน	3.00	0.86	มาก	8
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในระดับสำนักงานเขตพื้นที่	3.05	0.83	มาก	7
6. การเผยแพร่ผลงานวิจัยในนิตยสารวิชาการประจำปี	3.11	0.72	มาก	4
7. ผลสำเร็จของงานวิจัยของตนเอง	3.37	0.81	มาก	1
8. การนำงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานประจำ	3.32	0.80	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.28</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 6 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินความพึงพอใจปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อของรายการประเมิน พบว่า รายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ ผลสำเร็จของงานวิจัยของตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ส่วนลำดับที่สอง คือ การนำงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานประจำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และ กิจกรรม PLC พัฒนาการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นลำดับที่สาม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 ส่วนสองลำดับสุดท้าย คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในระดับสำนักงานเขตพื้นที่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.05 และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในระดับกลุ่มงานค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ศึกษาผลการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตาม 3 ขั้นตอนการวิจัย คือ 1) วิเคราะห์เอกสาร 2) สร้างกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และ 3) ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากอาสาสมัคร จากผู้แทนทุกกลุ่มงาน จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 คณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรง โดยเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 20 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามระหว่าง .42-.91 และนำไปหาค่าอำนาจจำแนกของข้อที่ยอมรับมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ได้ค่าเท่ากับ .87 นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยทั้ง 3 ขั้นตอน สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. สามารถนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ให้สามารถทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำได้
2. ผลการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ภาพรวม มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดี
3. บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความพึงพอใจในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

## อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ให้สามารถทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำได้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า มีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ที่ประกอบด้วย การให้ความรู้ ความเข้าใจ การฝึกปฏิบัติการ การใช้กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นระยะ และการนำเสนอผลงาน สำหรับการให้ความรู้ความเข้าใจ มีวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการทำวิจัยมาบรรยายให้ความรู้และฝึกปฏิบัติการให้สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริงได้ จึงส่งผลให้บุคลากรมีความเห็นว่า ได้รับความรู้หลังจากการอบรมเพิ่มขึ้น และสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ขณะเดียวกัน ยังมีความเห็นเกี่ยวกับมีทัศนคติที่ดีกับการทำวิจัยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสอง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรเห็นความสำคัญและมีเจตคติต่อการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำในเชิงบวกมากขึ้น เนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำที่ชัดเจนขึ้น และอาจเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้ อีกทั้งยังเป็นการวิจัยที่ใช้สถิติที่ไม่ซับซ้อนด้วย สอดคล้องกับการกำหนดขั้นตอนองตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์(สุวิมล ว่องวานิช,2553) ได้แก่ การกำหนดปัญหา ตั้งสมมติฐาน เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล การรายงานผล

2. ผลการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ภาพรวม มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า นอกจากบุคลากรจะได้รับความรู้ ความเข้าใจจากการอบรมเชิงปฏิบัติการดังที่กล่าวมาแล้ว คณะผู้วิจัยได้นำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลไกในการพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ คณะผู้วิจัยได้กำหนดกิจกรรมเป็น 5 Step คือ Step 1 ร่วมตระหนัก Step 2 เรียนรู้เป็นทีม Step 3 สรรค์ใช้นวัตกรรม Step 4 กัลยาณมิตรพัฒนา และ Step 5 พาก้าวต่อ ซึ่งสอดคล้องกับขั้นตอนการทำวิจัยปฏิบัติการ ตั้งแต่การกำหนดประเด็นการทำวิจัยจากภาระงานที่รับผิดชอบ มีการสะท้อนผลจากการปฏิบัติงานร่วมกัน การกำหนดเป้าหมาย เรื่อง และวิธีการดำเนินงาน การสร้างเครื่องมือประกอบการวิจัย การวิเคราะห์ผล การสรุปผลและการเขียนรายงานการวิจัย เป็นระยะตามแผนการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลการจัดทำรายงานการวิจัย โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญว่าสามารถนำไปใช้ในการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีการคัดเลือกผลงานวิจัยที่มีคุณภาพให้ได้รับการประกาศเกียรติคุณและโลรางวัลเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวเพิ่มขึ้นอีกด้วย เป็นตามแนวคิดของ Dale (1969) ที่ยืนยันถึงกระบวนการเรียนรู้แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบทชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับ (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียนรู้จากใจหทัยและสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (Dufour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการ

หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงาน ของสมองและการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมมรุมดี และคณะ, 2553; Stoll & Louis, 2007)

3. บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความพึงพอใจต่อการจัดทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานวิจัย และสามารถนำงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานประจำ ของตนเอง และยังพึงพอใจกับกิจกรรม PLC พัฒนาการวิจัยเชิงปฏิบัติการ อีกด้วย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นการพัฒนาตรงตามภาระงานของตน จึงให้ความสนใจและพร้อมที่จะพัฒนาสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์และทฤษฎีแรงจูงใจ ประกอบกับการพัฒนาครั้งนี้ ได้มีการนำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้รับคำแนะนำ การเสนอแนะจากกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระยะและต่อเนื่อง จึงส่งผลให้บุคลากรสามารถทำรายงานวิจัยได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นดังคำกล่าวของ Good (1973) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพหรือระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจ และเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน และยังสอดคล้องกับที่ กชกร เป้าสุวรรณและคณะ (2550) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจไว้ว่าเป็นสิ่งที่ควรจะเป็นไปตามความต้องการ ความพึงพอใจเป็นผลของการแสดงออกของทัศนคติของบุคคลอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีประสบการณ์ที่มนุษย์ เราได้รับอาจจะมากหรือน้อยก็ได้และเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบแต่ก็เมื่อได้สิ่งนั้น สามารถตอบสนองความต้องการ หรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็ จะเกิดความรู้สึกบวก เป็นความรู้สึกที่พึงพอใจ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าสิ่งนั้นสร้างความรู้สึกผิดหวัง ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบ เป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

เมื่อพิจารณารายด้านของผลการประเมินรายงานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำพบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับดีทุกด้าน ยกเว้น ด้านการดำเนินการและความสมบูรณ์ของรายงานการวิจัยอยู่ในระดับพอใช้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดจากภาระงานประจำที่รับผิดชอบมีงานที่ต้องเร่งรัดให้ปฏิบัติให้แล้วเสร็จตามข้อสั่งการของหน่วยงานต้นสังกัด จึงส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยปฏิบัติการ ทำให้การดำเนินงานระหว่างทำการวิจัยและการเขียนรายงาน บางองค์ประกอบไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่ระบุในการประเมิน แต่มีผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยปฏิบัติการ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรการจัดทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานได้ และเพื่อให้มีประสิทธิภาพควรมีการดำเนินการเป็นระยะและอย่างต่อเนื่อง

2. ควรจัดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานจัดทำทะเบียนงานวิจัยสำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงานเพราะอาจเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในหน่วยงานได้นำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไปได้

3. ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำและนำผลมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัลหรือเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

ควรมีการศึกษาการสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ เพื่อหาความสัมพันธ์ของงานวิจัย จะทำให้ทราบขอบข่ายองค์ความรู้มากกว่าองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยแต่ละเรื่อง และสามารถนำมาเป็นพื้นฐานการพัฒนาต่อไปได้

## บรรณานุกรม

- กชกร เป้าสุวรรณ และคณะ. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการมาศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์พิษณุโลก. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- จรรยาพร ศรีศัลลักษณ์ และ อภิญญา ตันทวีวงศ์. (2551). *R2R: Routine to Research สบายงานจำเจด้วยการวิจัย สู่โลกใหม่ของงานประจำ*. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พงศ์เทพ จิระโร. (2556). *การวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: บัณฑิตเอกสาร.
- วิจารณ์ พานิช. (2551). *R2R: Routine to Research สบายงานจำเจด้วยการวิจัย สู่โลกใหม่ของงานประจำ*. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.).
- วิจิตร ศรีสอาน. (2554). *ประสบการณ์ในการใช้ประโยชน์และความก้าวหน้าทางอาชีพของนักวิจัยสถาบัน*. เอกสารประกอบการบรรยายวิจัยสถาบัน (วันพุธที่ 9 มีนาคม 2554) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศิริพร และ อรุณ จิรวัดน์กุล. (2556). *วิจัยจากงานประจำ เรียนแบบทีละขั้น*, (พิมพ์ครั้งที่ 4). วจิน พับลิชชิ่ง จำกัด. กทม.
- สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2556). *แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงประเมิน*. นนทบุรี: สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2553). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสถียร อ่วมพรหม. (2560). *แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). พิมพ์ลักษณ์: กรุงเทพฯ
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ระดับอุดมศึกษาฉบับสถานศึกษา พ.ศ.2554*. กรุงเทพฯ: แม็ทซ์พอยท์.
- สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อุทัยพรรณ สุดใจ. (2545). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยจังหวัดชลบุรี*. วิทยานพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยา ประยุกต์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชมพู เนินหาด. (2560). *Wow! Service พิชิตเป้าหมาย: ผลของการพัฒนาแนวปฏิบัติในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกการผลิตผลงานวิจัยโดยบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*. *บทความยอดเยี่ยมผลงาน R2R ปี 2560* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: วงการแพทย์ พลัส มีเดีย จำกัด.

- Applewhite, Phillip B. (1965). *Organization and Behavior*. New York; Prentice Hall.
- Campbell, R. F. (1976). *Administration Behavior in Education*. New York: McGraw-Hill.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw – Hill Inc.
- Hord, S.M. (1997). Professional learning communities : Communities of inquiry and improvement. Austin : *Southwest Educational Development Laboratory*.  
[journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/viewFile/125/688](http://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/viewFile/125/688).
- Millet, J. D. (1954). *Management in Public Science*. New York: McGraw - Hill.
- Stromberg, M.F. “Selecting and Instrument to Measure Quality of Life”.  
*Oncology Nursing Forum*. 11(1984): 88–91.
- Vroom, V. H. (1990). *Manage people not personnel : Motivation and performance appraisal*. Boston : Harvard Business School Press.



ภาคผนวก

### ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- ผู้ตรวจรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ

### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

---

1. ดร.พงศ์เทพ จิระโร อาจารย์ภาควิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.มานิช กล้องเจริญ ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จันทบุรี
3. นายวรวิทย์ พรหมคช อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
4. ดร.สุรชาติ มานิตย์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
5. ดร.พิทยุต์ม์ กงกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

### รายนามผู้ตรวจรายงานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ

---

1. นายสุรชาติ มานิตย์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. นายพิทยุต์ม์ กงกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
3. นายวรวิทย์ พรหมคช อดีต ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
4. ดร.มานิช กล้องเจริญ ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จันทบุรี
5. นางสุริศา रिมาศิริ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

## ภาคผนวก ข

### ผลการศึกษาคคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของแบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. ค่าความเชื่อมั่นของแบบของแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินและเกณฑ์การให้คะแนนการเขียนรายงานการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
6. คะแนนเฉลี่ยและระดับคุณภาพผลการประเมินตามเกณฑ์การเขียนรายงานการวิจัยการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพฉบับทดลอง

ตารางที่ 7 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ ด้วยกระบวนการ  
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อ	คะแนนการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า (IOC)
	1	2	3	4	5	
1	1	1	0	1	1	0.80
2	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	0	1	0.80
6	1	1	0	1	1	0.80
7	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	0	0.80
13	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1	1	1.00

ตารางที่ 8 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย  
ปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อ	คะแนนการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า (IOC)
	1	2	3	4	5	
1	1	1	0	1	1	0.80
2	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	0	1	0.80
6	1	1	0	1	1	0.80
7	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1.00

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของแบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ  
ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อ	สัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ )
1	0.72
2	0.64
3	0.91
4	0.78
5	0.60
6	0.86
7	0.65
8	0.72
9	0.66
10	0.82
11	0.88
12	0.42
13	0.76
14	0.85
19	0.87

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .88

ตารางที่ 10 ค่าความเชื่อมั่นของแบบของแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย  
ปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อ	สัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ )
1	0.48
2	0.65
3	0.58
4	0.65
5	0.62
6	0.56
7	0.52
8	0.72

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .87

ตารางที่ 11 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินและเกณฑ์การให้คะแนนการเขียนรายงาน  
การทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อ	คะแนนการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
1	0	1	1	1	1	0.80
2	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	0	1	1	0.80
5	1	1	1	0	1	1.00

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ยและระดับคุณภาพผลการประเมินตามเกณฑ์การเขียนรายงานการวิจัย  
การทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ฉบับทดลอง

ส่วนที่	คะแนนเต็ม	ผู้ทดลองการประเมิน		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3
1	3	3	3	3
2	3	2	3	3
3	3	3	2	2
4	3	3	3	3
5	3	2	2	3
รวม	15	13	13	14
	คะแนนเฉลี่ย	2.60	2.60	2.80
	ระดับคุณภาพ	ดี	ดี	ดี

**ภาคผนวก ค**  
**เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา**

- ฉบับที่ 1 การประเมินการพัฒนาศุคลากรในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการ  
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ฉบับที่ 2 แบบประเมินการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชน  
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
- ฉบับที่ 3 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ  
ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



**ฉบับที่ 1** การประเมินการพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการ  
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**แบบประเมินการพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ  
 ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  หรือกรอกข้อความ ที่ตรงกับตัวท่าน

- 1.1 สายการทำงาน  วิชาการ  สนับสนุน
- 1.2 การศึกษา  น้อยกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโทขึ้นไป
- 1.3 อายุงานใน สพม.17  น้อยกว่า 5 ปี  5 ปี – 10 ปี  
 10 ปีขึ้นไป
- 1.4 ระดับตำแหน่ง  ชำนาญงาน  ปฏิบัติการ  
 ชำนาญการ  ชำนาญการพิเศษ  อื่น ๆ

**ตอนที่ 2** ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำโดยใช้กระบวนการ  
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ที่	1. ด้านความรู้ความเข้าใจ	ระดับความพึงพอใจ			
		4	3	2	1
1	ความรู้ในการทำวิจัยก่อนที่ได้รับอบรม				
2	ความรู้ในการทำวิจัยหลังจากที่ได้รับอบรม				
3	สามารถนำความรู้ไปใช้กับงานประจำได้				
4	มีความเข้าใจในการดำเนินงานวิจัย R2R มากขึ้น				
5	มีทัศนคติที่ดีกับการทำวิจัย				

ที่	2. ด้านเนื้อหา	ระดับความพึงพอใจ			
		4	3	2	1
1	เนื้อหาในใบความรู้ ไม่ยาก ไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย				
2	เนื้อหาสร้างความเข้าใจในการทำวิจัย R2R ให้มากขึ้น				
3	เนื้อหาบรรยายสร้างความสนใจในการทำวิจัย R2R				
4	เนื้อหาช่วยตอบข้อสงสัยในการทำวิจัย R2R				
5	แบบฝึกเสริมทักษะทำให้เข้าใจการทำวิจัย R2R มากขึ้น				

ที่	3.ดำเนินการนำไปปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ			
		4	3	2	1
1	นำกระบวนการวิจัย R2R ไปสู่การปฏิบัติ				
2	ความร่วมมือในการดำเนินงานวิจัยในสำนักงาน				
3	ประโยชน์ที่จะได้รับ ทำวิจัย R2R				
4	ขั้นตอนการทำวิจัยR2Rสร้างสัมพันธ์อันดีในองค์กร				
5	งานวิจัยR2R ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆในองค์กร				

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (โปรดระบุความต้องการด้านอื่น ๆ เพื่อการสนับสนุนด้านงานวิจัย)

.....

.....

.....

.....

**ฉบับที่ 2** แบบประเมินการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

**แบบประเมินการเขียนรายงาน  
การวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับการประเมินการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. รายการประเมิน ประกอบด้วย 5 รายการ คือ 1) การวางขอบเขต 2) การดำเนินการ 3) การวิเคราะห์ผล 4) การสรุปผล และ 5) ความสมบูรณ์ของรายงานการวิจัยในชั้นเรียน
3. กำหนดการให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพ (Rubric) รายการละ 3 คะแนน รวมทั้งฉบับ 15 คะแนน เกณฑ์ในการประเมินระดับคุณภาพ 3 ระดับ คือ

คะแนน	ระดับคุณภาพ
3	ดี
2	พอใช้
1	ควรปรับปรุง

4. การตัดสินระดับคุณภาพของชิ้นงานโดยรวม ตามคะแนนรวมทั้งฉบับ ดังนี้

คะแนนที่ได้	ระดับคุณภาพ
15-20	ดี
10-14	พอใช้
5-9	ควรปรับปรุง

เกณฑ์การประเมินการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

รายการประเมิน	ระดับคะแนน		
	ดี (3)	พอใช้ (2)	ควรปรับปรุง (1)
<b>ส่วนที่ 1</b> การวางขอบเขต	มีความสอดคล้องในเรื่องต่อไปนี้ ทุกรายการ 1) ชื่อเรื่อง 2) ปัญหาและแนวคิดในการพัฒนา 3) วัตถุประสงค์ 4) กลุ่มเป้าหมาย 5) เครื่องมือที่ใช้	มีความสอดคล้องในเรื่องต่อไปนี้ 4 รายการ 1) ชื่อเรื่อง 2) ปัญหาและแนวคิดในการพัฒนา 3) วัตถุประสงค์ 4) กลุ่มเป้าหมาย 5) เครื่องมือที่ใช้	มีความสอดคล้องในเรื่องต่อไปนี้ 3 รายการ 1) ชื่อเรื่อง 2) ปัญหาและแนวคิดในการพัฒนา 3) วัตถุประสงค์ 4) กลุ่มเป้าหมาย 5) เครื่องมือที่ใช้
<b>ส่วนที่ 2</b> การดำเนินการ	ระบุรายละเอียดเรื่องต่อไปนี้ ทุกรายการ 1) วิธีการสร้างเครื่องมือ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) ระยะเวลาดำเนินการ 5) ขั้นตอนการนำเครื่องมือไปใช้	ระบุรายละเอียดเรื่องต่อไปนี้ 4 รายการ 1) วิธีการสร้างเครื่องมือ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) ระยะเวลาดำเนินการ 5) ขั้นตอนการนำเครื่องมือไปใช้	ระบุรายละเอียดเรื่องต่อไปนี้ 1-3 รายการ 1) วิธีการสร้างเครื่องมือ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) ระยะเวลาดำเนินการ 5) ขั้นตอนการนำเครื่องมือไปใช้
<b>ส่วนที่ 3</b> การวิเคราะห์ผล	ระบุรายละเอียดเรื่องต่อไปนี้ ทุกรายการ 1) การแสดงผลของข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ 2) วิธีการวิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ 3) เกณฑ์ที่ใช้ในการสรุปผล	ระบุรายละเอียดเรื่องต่อไปนี้ 2 รายการ 1) การแสดงผลของข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ 2) วิธีการวิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ 3) เกณฑ์ที่ใช้ในการสรุปผล	ระบุรายละเอียดเรื่องต่อไปนี้ 1 รายการ 1) การแสดงผลของข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ 2) วิธีการวิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ 3) เกณฑ์ที่ใช้ในการสรุปผล

เกณฑ์การประเมินการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

รายการประเมิน	ระดับคะแนน		
	ดี (3)	พอใช้ (2)	ควรปรับปรุง (1)
<b>ส่วนที่ 4</b> การสรุปผล	อธิบายได้ตามประเด็นต่อไปนี้อย่างครบถ้วน 1) สรุปผลได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 2) อธิบายผลสอดคล้องกับการสรุปผล 3) ระบุข้อเสนอแนะ นำเสนอข้อบกพร่อง/ปัญหาอุปสรรค หรือ แนวทางการพัฒนาต่อไป	อธิบายได้ตามประเด็นต่อไปนี้อย่างครบถ้วน 1) สรุปผลได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 2) อธิบายผลสอดคล้องกับการสรุปผล 3) ระบุข้อเสนอแนะ นำเสนอข้อบกพร่อง/ปัญหาอุปสรรค หรือ แนวทางการพัฒนาต่อไป	อธิบายได้ตามประเด็นต่อไปนี้อย่างครบถ้วน 1) สรุปผลได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 2) อธิบายผลสอดคล้องกับการสรุปผล 3) ระบุข้อเสนอแนะ นำเสนอข้อบกพร่อง/ปัญหาอุปสรรค หรือ แนวทางการพัฒนาต่อไป
<b>ส่วนที่ 5</b> ความสมบูรณ์ ของรายงาน การวิจัย	ประกอบด้วยประเด็นต่อไปนี้อย่างครบถ้วน ทุกรายการ 1) ชื่อเรื่อง 2) วัตถุประสงค์ 3) ปัญหาและแนวคิดในการพัฒนา 4) กลุ่มเป้าหมาย 5) เครื่องมือที่ใช้ 6) วิธีดำเนินการ 7) การเก็บรวบรวมข้อมูล 8) การวิเคราะห์ข้อมูล 9) การสรุปและอภิปรายผล 10) ข้อเสนอแนะ 11) บทคัดย่อ	ประกอบด้วยประเด็นต่อไปนี้อย่างครบถ้วน 9 รายการ 1) ชื่อเรื่อง 2) วัตถุประสงค์ 3) ปัญหาและแนวคิดในการพัฒนา 4) กลุ่มเป้าหมาย 5) เครื่องมือที่ใช้ 6) วิธีดำเนินการ 7) การเก็บรวบรวมข้อมูล 8) การวิเคราะห์ข้อมูล 9) การสรุปและอภิปรายผล 10) ข้อเสนอแนะ 11) บทคัดย่อ	ประกอบด้วยประเด็นต่อไปนี้อย่างครบถ้วน 7 รายการ 1) ชื่อเรื่อง 2) วัตถุประสงค์ 3) ปัญหาและแนวคิดในการพัฒนา 4) กลุ่มเป้าหมาย 5) เครื่องมือที่ใช้ 6) วิธีดำเนินการ 7) การเก็บรวบรวมข้อมูล 8) การวิเคราะห์ข้อมูล 9) การสรุปและอภิปรายผล 10) ข้อเสนอแนะ 11) บทคัดย่อ

**ฉบับที่ 3** แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ  
ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แบบประเมินความพึงพอใจในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ

โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  หรือกรอกข้อความ ที่ตรงกับตัวท่าน

1.2 สายการทำงาน  วิชาการ  สนับสนุน

1.2 การศึกษา  น้อยกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญา

โทขึ้นไป

1.3 อายุงานในสพม.17  น้อยกว่า 5 ปี  5 ปี – 10 ปี  10 ปีขึ้นไป

1.4 ระดับตำแหน่ง  ไม่มี  ปฏิบัติงาน  ชำนาญงาน

ปฏิบัติการ  ชำนาญการ  ชำนาญการ

พิเศษ

**ตอนที่ 2** ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำโดยใช้กระบวนการ  
ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ			
		4	3	2	1
1	การให้ความรู้ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำโดยใช้ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
2	การวิพากษ์หัวข้อในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วย กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
3	กิจกรรม PLC พัฒนาการวิจัยเชิงปฏิบัติการ				
4	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในระดับกลุ่มงาน				
5	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในระดับสำนักงานเขตพื้นที่				
6	การเผยแพร่ผลงานวิจัยในมหกรรมวิชาการประจำปี (Symposium)				
7	ผลสำเร็จของงานวิจัยของตนเอง				
8	การนำงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานประจำ				

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (โปรดระบุความต้องการด้านอื่น ๆ เพื่อการสนับสนุนด้านงานวิจัย)

.....  
.....

### ภาคผนวก ง

- ผลการประเมินการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำของกลุ่มตัวอย่าง
- รายชื่องานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำและบทคัดย่อ

ตารางที่ 13 ผลการประเมินการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำของกลุ่มตัวอย่าง

คนที่	คะแนน					รวม (15)	เฉลี่ย	ระดับ
	ส่วนที่ 1 (3)	ส่วนที่ 2 (3)	ส่วนที่ 3 (3)	ส่วนที่ 4 (3)	ส่วนที่ 5 (3)			
1	3	3	3	2	2	13	2.60	ดี
2	3	3	3	2	2	13	2.60	ดี
3	3	2	3	3	2	13	2.60	ดี
4	3	3	2	2	2	12	2.40	พอใช้
5	3	2	2	3	2	12	2.40	พอใช้
6	3	3	2	3	2	13	2.60	ดี
7	2	3	3	3	2	13	2.60	ดี
8	3	3	2	2	3	13	2.60	ดี
9	3	2	2	3	2	12	2.40	พอใช้
10	3	2	2	3	2	12	2.40	พอใช้
11	3	2	3	3	2	13	2.60	ดี
12	3	2	2	3	2	12	2.40	พอใช้
13	3	2	3	2	2	12	2.40	พอใช้
14	2	2	3	2	3	12	2.40	พอใช้
15	2	3	2	3	3	13	2.60	ดี
เฉลี่ย	2.80	2.47	2.47	2.60	2.20	12.53	2.51	ดี
ระดับคุณภาพ	ดี	พอใช้	พอใช้	ดี	พอใช้	รวม	ดี	
	ระดับคุณภาพพอใช้			7 คน	คิดเป็นร้อยละ		46.67	
	ระดับคุณภาพดี			8 คน	คิดเป็นร้อยละ		5.333	



ตารางที่ 14 รายชื่องานวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำและบทคัดย่อ

ที่	ชื่อเรื่อง	กลุ่ม
1.	การศึกษาความต้องการจำเป็นพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2.	ศึกษาความพึงพอใจในการบริหารและการจัดการศึกษา ต่อการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	กลุ่มบริหารงานบุคคล
3.	การพัฒนาคู่มือความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ของเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
4.	ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านการรับโอนเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ( KTB Corporate Online ) ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5.	ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
6.	ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองต่อการให้บริการจัดสรรที่เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
7.	การศึกษาพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินของนักเรียนกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษากรณีศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมืองจันทบุรี	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
8.	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน ประจำปี ๒๕๖๑ กรณีศึกษา โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9.	ความพึงพอใจในการรับบริการกลุ่มนโยบายและแผน	กลุ่มนโยบายและแผน
10.	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลทางระบบติดตามและประเมินผลอิเล็กทรอนิกส์ (e-MES) ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	กลุ่มนโยบายและแผน
11.	การประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ผ่านการอบรม ตามโครงการพัฒนาครูแกนนำภาษาอังกฤษ ระดับภูมิภาค (Boot Camp)	กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลฯ
12.	การพัฒนางานธุรการและงานสารบรรณ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลฯ
13.	พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์เครือข่ายโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดจันทบุรี เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา	กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลฯ
14.	ศึกษาการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๗	กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลฯ
15.	ความพึงพอใจในการให้บริการด้านสวัสดิการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๑๗	กลุ่มอำนวยการ

### ตัวอย่างบทคัดย่อ

**ชื่อเรื่อง :** ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองต่อการให้บริการ จัดสรรที่เรียน  
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

**ผู้วิจัย :** นางสาวปิยวรรณ เกิดเจริญ นักวิชาการศึกษาศำนาญการ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

### บทคัดย่อ

งานวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองต่อการให้บริการจัดสรรที่เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน และผู้ปกครองต่อการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นในการดำเนินงานการจัดสรรที่เรียนให้กับนักเรียนและผู้ปกครองที่มาแจ้งความประสงค์ขอให้เขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรที่เรียนให้ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงการให้บริการ ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ (ชาย/หญิง), สถานภาพ (นักเรียน/ผู้ปกครอง) และระดับการสมัครเข้าเรียน (ชั้น ม.1/ชั้น ม.4) และ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง ที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ใน 2 ด้าน คือด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ และด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ โดยใช้แบบสอบถาม(แบบแจ้งความประสงค์) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด ที่ได้แจ้งความประสงค์ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จัดสรรที่เรียนให้ ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 343 คน

ผลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการให้บริการจัดสรรที่เรียนของสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังนี้ มีความพึงพอใจในกระบวนการจัดสรรที่เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก ร้อยละ 86.35 มีความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในการจัดสรรที่เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก ร้อยละ 89.43 และต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 บริการจัดสรรที่เรียนต่อไป ร้อยละ 59.48

ชื่อเรื่อง: การศึกษาพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินของนักเรียนกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา  
 กรณีศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมืองจันทบุรี

ผู้วิจัย: นายสุพจน์ แสงงาม กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

ปีที่วิจัย: 2561

### บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินของนักเรียนกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กรณีศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมืองจันทบุรี วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินของนักเรียนกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมืองจันทบุรี ตัวแปรต้นได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับชั้น เกรดเฉลี่ย ค่าใช้จ่ายส่วนตัวต่อเดือน อาชีพบิดา/มารดา รายได้ของผู้ปกครอง จำนวน พี่น้องในครอบครัว ปัจจัยด้านจิตวิทยา ได้แก่ทัศนคติต่อการใช้จ่ายเงิน ค่านิยม ต่อการใช้จ่ายเงิน ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ อิทธิพลของกลุ่มเพื่อน สื่อมวลชน ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรม การใช้จ่ายเงินของนักเรียนกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา เครื่องมือที่ใช้โดยใช่แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียนในโรงเรียนภายในอำเภอเมืองจันทบุรี จำนวน ๔๐ คน

ผลการวิจัยสรุปว่า พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินของนักเรียนกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยในด้านการใช้จ่ายเงินตามความต้องการพื้นฐาน ค่าอาหาร อยู่ในระดับ มาก ด้านการใช้จ่ายเงินตามความต้องการทางการศึกษา ค่าอุปกรณ์การเรียน (หนังสือ,สมุด,เครื่องเขียน) อยู่ในระดับ มาก ด้านการใช้จ่ายเงินตามแบบบริโภคนิยม ค่ามือถือ อยู่ในระดับน้อย และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินของนักเรียนกองทุน ให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยในด้านทัศนคติในข้อการใช้จ่ายเงินควรใช้จ่ายเพื่อสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นเท่านั้น อยู่ในระดับมาก ด้านค่านิยม ข้อการซื้อสินค้าที่มียี่ห้อเป็นสินค้าที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมากด้านอิทธิพลของกลุ่มเพื่อน ในข้อเพื่อนๆมักชวนท่านไปซื้อสิ่งของในห้างสรรพสินค้า อยู่ในระดับน้อย ด้านสื่อมวลชนในข้อเปิดรับข้อมูลสื่อ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต หนังสือพิมพ์ อยู่ในระดับมาก

**ชื่อวิจัย :** ปัจจัยความสำเร็จการดำเนินงานโรงเรียนต้นแบบสถานักเรียน ระดับประเทศ  
ประจำปี ๒๕๖๑ ของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี

**ชื่อผู้วิจัย :** นางสุนันทา สถิตย์อำมรงค์

**ปีที่วิจัย :** ๒๕๖๒

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จการดำเนินงานโรงเรียนต้นแบบสถานักเรียน ระดับประเทศ ประจำปี ๒๕๖๑ ของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี และศึกษาวิธีการปฏิบัติงานสถานักเรียนของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๑๐๐ คน โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลการประมาณค่าหรือระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

#### ผลการวิจัยพบว่า

คณะกรรมการสถานักเรียน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด รายการที่มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) สูงสุด สามลำดับแรก คือ ข้อ ๗ นักเรียนได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานักเรียนกับชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมสถานักเรียนกับโรงเรียน/ชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชน ฯลฯ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ ๔.๘๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ ๐.๓๕ ข้อ ๑ โรงเรียนมีนโยบายการดำเนินงานสถานักเรียน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ ๔.๘๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ ๐.๓๗ ข้อ ๒ ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูนักเรียน ได้นำนโยบาย มาตรการการดำเนินงานสถานักเรียนมาสู่การปฏิบัติในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ ๔.๘๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ ๐.๓๘ ข้อ ๔ คณะกรรมการสถานักเรียนมีการประเมินและสรุปผลงานสถานักเรียน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ ๔.๘๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ ๐.๓๘ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ ๘ นักเรียนมีผลการปฏิบัติงานของสถานักเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ได้แก่ กิจกรรมฟ้าเหลืองสดใสไร้ขยะ โดยใช้กระบวนการ “ต้นแก้ว โมเดล (KEAW-S)” มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ ๔.๗๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ ๐.๔๕

**ชื่อรายงานวิจัย** : ความพึงพอใจในการให้บริการของกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

**ชื่อผู้วิจัย** : นางสาวจรินทร์ทิพย์ ทองคำ

**ปีที่วิจัย** : 2561

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการของกลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ต่อไป ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการให้บริการของกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ผู้มารับบริการกลุ่มนโยบายและแผนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารมากที่สุด มีจำนวน 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.50

ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร ผู้มาติดต่อขอรับบริการจากกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ทั้ง 4 ด้านโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.38) คิดเป็นร้อยละ 88.91 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.55) คิดเป็นร้อยละ 93.08 ด้านคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36) คิดเป็นร้อยละ 89.17 ด้านความสะดวกในการบริการอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 4.26) คิดเป็นร้อยละ 87.15 และด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22) คิดเป็นร้อยละ 86.25 ตามลำดับ

**ชื่อเรื่อง :** ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลทางระบบติดตามและประเมินผลอิเล็กทรอนิกส์ (e-MES) ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

**ผู้วิจัย :** นางสาวสุกัญญา ชาญพนา กลุ่มนโยบายและแผน

**ปีที่วิจัย:** 2561

### บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลทางระบบติดตามและประเมินผลอิเล็กทรอนิกส์ (e-MES) ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรายงานผลทางระบบติดตามและประเมินผลอิเล็กทรอนิกส์ (e-MES) ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (SURVEY RESEARCH) ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานะภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ณ สพม.17 และปัจจัยด้านงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การฝึกอบรมการพัฒนา ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการรายงานผลทางระบบติดตามและประเมินผลอิเล็กทรอนิกส์ (e-MES) ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 34 คน

ผลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลทางระบบติดตามและประเมินผลอิเล็กทรอนิกส์ (e-MES) ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สรุปรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.04 ด้านความมั่นคงในการทำงาน สรุปรวมด้านความมั่นคงในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.76 ด้านการยอมรับนับถือ สรุปรวมด้านการยอมรับนับถือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.93 ด้านลักษณะงานที่ทำ สรุปรวมด้านลักษณะงานที่ทำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.81 ด้านการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สรุปรวมด้านการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.76 ด้านการฝึกอบรมการพัฒนา สรุปรวมด้านการฝึกอบรมการพัฒนาที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.75 ในภาพรวมของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการรายงานผลทางระบบติดตามและประเมินผลอิเล็กทรอนิกส์ (e-MES) ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.83

**ชื่อเรื่อง:** รายงานการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์เครือข่าย  
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดจันทบุรี เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

**ผู้รับผิดชอบ:** นางสดใส ดุลยา

**ปีที่วิจัย:** 2561

## บทคัดย่อ

รายงานการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์เครือข่ายโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดจันทบุรี เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาและกิจกรรมการเรียน การสอน รวมถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์เครือข่ายโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งดำเนินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์เครือข่ายโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำวิทยฐานะเกณฑ์ใหม่ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพโดยมีการประเมินกิจกรรมประกอบด้วย

1. การประเมินการดำเนินกิจกรรม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ในกิจกรรมนี้มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 54 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 50 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ประเมินกิจกรรม คือ แบบประเมินการดำเนินกิจกรรมและแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการนำเสนอข้อมูล

### ผลการประเมินกิจกรรม

ผลการประเมินกิจกรรมประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลการประเมินการดำเนินกิจกรรม หลังการดำเนินงานโดยรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.26 โดยมีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ดังนี้คือ ด้านสภาวะแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.46 ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ย 4.16 ด้านกระบวนการมีค่าเฉลี่ย 4.17 และด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ย 4.25
2. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43

**ชื่อเรื่องวิจัย:** การศึกษาการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของครูบรรณารักษ์ห้องสมุด  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

**ผู้วิจัย:** นางสาวสายทิพย์ วสุธรกุล

**ปีที่วิจัย:** 2561

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 39 โรง 62 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 39 โรง 39 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ บรรยายด้วยตารางประกอบความเรียง ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูบรรณารักษ์ทั้ง 39 โรง มีการจัดกิจกรรมที่เหมือนและแตกต่างกัน จำนวน 24 กิจกรรม ส่วนใหญ่กิจกรรมที่จัดเป็นกิจกรรมบันทึกการอ่าน จำนวน 34 โรง (ร้อยละ 87.17) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมตอบคำถาม/สารานุกรม จำนวน 30 โรง (ร้อยละ 76.92) และมีกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิงในแต่ละโรง ได้แก่ กิจกรรม Living Book, กิจกรรม เกมคำคม, กิจกรรมแข่งขันทักษะทางภาษาไทย, กิจกรรมเล่าข่าวเช้า, กิจกรรมประกวดยอดนักอ่าน, กิจกรรมหนังสือดีในดวงใจ, กิจกรรมเกมส่งเสริมการอ่าน, กิจกรรมวาดภาพประกอบคำบรรยาย, กิจกรรมแต่งคำขวัญ, กิจกรรมยืมหนังสืออ่านช่วงปิดภาคเรียน, กิจกรรมอ่านวันละ 5 นาที, กิจกรรมหนังสือเล่มโปรด (ร้อยละ 2.56)

2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีปัญหาและข้อเสนอแนะไม่ต่างกัน ส่วนใหญ่พบว่า ครูผู้ทำหน้าที่บรรณารักษ์ไม่ได้เป็นครูที่จบบรรณารักษ์โดยตรง ครูมีภาระงานมาก ครู ผู้บริหาร ยังไม่เห็นความสำคัญของห้องสมุดและคุณค่าการอ่านอย่างแท้จริง งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานของห้องสมุด บรรยากาศโดยรอบห้องสมุดไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการอ่าน และภูมิอากาศที่อบอุ่นเป็นอุปสรรคต่อหนังสือและชั้นวางของที่เป็นไม้อัด และข้อเสนอแนะจากครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ไม่ต่างกันส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะว่าควรจัดสรรงบประมาณมาพัฒนาห้องสมุด จัดหาหนังสือที่ตรงกับความสนใจของนักเรียนของบุคลากรเพิ่มในด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี และเพิ่มสื่อและเทคโนโลยี อยากให้เพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของห้องสมุด เพิ่มครูบรรณารักษ์ให้สอดคล้องกับขนาดโรงเรียน



### ภาคผนวก จ

- ปฏิทินการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรการจัดทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17
- ตัวอย่างแบบฟอร์มการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ
- Logbook กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - Step 1: ร่วมตระหนัก
  - Step 2: เรียนรู้เป็นทีม
  - Step 3: สรรค์ใช้นวัตกรรม (สร้างเครื่องมือ)
  - Step 4: กัลยาณมิตรพัฒนา (AAR1)
  - Step 5: พาก้าวต่อ (AAR2)

ตารางที่ 15 ปฏิทินการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรการจัดทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ  
ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	การดำเนินกิจกรรม	ร่องรอย
1. วางแผนการดำเนินการวิจัย	กรกฎาคม 2561	ประชุมวางแผนและเสนอ โครงการวิจัย	โครงการการจัดทำ วิจัยปฏิบัติการจาก งานประจำ
2. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ การจัดทำวิจัยปฏิบัติการ จากงานประจำ	สิงหาคม 2561	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัย ปฏิบัติการจากงานประจำ	สรุปผลการอบรม
3. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ งานวิจัยจากงานประจำ 4 Step	สิงหาคม 2561 - เมษายน 2562		
Step 1 ร่วมตระหนัก 1. สร้างความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการทำ R2R และ PLC	8 สิงหาคม 2561	1. ประชุมปฏิบัติการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการสร้างความรู้ความ เข้าใจการจัดทำวิจัยปฏิบัติการ จากงานประจำของบุคลากรใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 2. ประชุมปฏิบัติการสร้างความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ PLC	- ใบลงชื่อการเข้าร่วม กิจกรรม - ใบงานการทำ กิจกรรม - ภาพถ่าย
2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับผลการ ดำเนินงานและ ประเด็นการพัฒนา ที่พบจากการ ปฏิบัติงาน	13-24 สิงหาคม 2561	PLC ตามกลุ่มงาน เพื่อกำหนด ประเด็นการพัฒนาร่วม	- ใบลงชื่อการเข้าร่วม กิจกรรม - บันทึก logbook - ภาพถ่าย

ตารางที่ 15 ปฏิทินการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรการจัดทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ  
ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 17 (ต่อ)

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	การดำเนินกิจกรรม	ร่องรอย
Step 2 เรียนรู้เป็นทีม ออกแบบการวิจัย R2R	3-14 กันยายน 2561	PLC ตามกลุ่มงาน เพื่อออกแบบ การวิจัยตามประเด็นการพัฒนา ร่วมของแต่ละบุคคล 1. กำหนดเป้าหมาย เรื่อง และ วิธีการดำเนินงาน 2. วิเคราะห์ความสอดคล้องของ ชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์และวิธี ดำเนินงาน	- ใบลงชื่อการเข้าร่วม กิจกรรม - บันทึก logbook - ภาพถ่าย
Step 3 สรรคใช้ นวัตกรรม (สร้าง เครื่องมือ)	3 กันยายน – 31 ตุลาคม 2561	PLC ตามกลุ่มงาน ประเด็น - สร้างเครื่องมือ - รวบรวมข้อมูล - วิเคราะห์ผลข้อมูล - สรุปผล - เขียนรายงานการวิจัย	- ใบลงชื่อการเข้าร่วม กิจกรรม - บันทึก logbook - ภาพถ่าย
Step 4 ศึกษามิตร พัฒนา(AAR1)	เมษายน 2562	1. สะท้อนผลงานวิจัย 2. ประเมินผลรายงานการวิจัย R2R คัดเลือกผลงานวิจัยคุณภาพ	1. เกณฑ์การประเมิน งานวิจัยฯ 2. ผลการประเมินงานวิจัย 3. สรุปผลการประเมิน งานวิจัย
Step 5 พาก้าวต่อ (AAR2)	พฤษภาคม 2562	1. สรุปผลรายงานการวิจัย R2R คัดเลือกผลงานวิจัยคุณภาพ 2. สังเคราะห์ผลการวิจัยปฏิบัติการ จากงานประจำ	1. รายงานการวิจัยการ พัฒนาบุคลากรฯ 2. ผลสังเคราะห์งานวิจัย ปฏิบัติการจากงาน ประจำของกลุ่มตัวอย่าง
4. รวบรวมข้อมูล และ วิเคราะห์ผล การจัดทำ วิจัย R2R ของกลุ่ม ตัวอย่าง	มีนาคม - เมษายน 2562	รวบรวมผล	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
5. จัดทำรายงานการวิจัย	เมษายน - มิถุนายน 2562	ประชุมปฏิบัติการจัดทำรายงานฯ	
6. ขึ้นชมผลงาน	กรกฎาคม 2562	3. มอเบิลและประกาศเกียรติคุณ	

ตัวอย่างแบบฟอร์มการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำ

เรื่อง .....

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

.....

คำถามวิจัย

.....

วัตถุประสงค์การวิจัย

.....

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

.....

ตัวแปรที่ศึกษา

.....

วิธีดำเนินการ

.....

กลุ่มเป้าหมาย

.....

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

.....

การหาคุณภาพเครื่องมือ

.....

การเก็บรวบรวมข้อมูล

.....

การวิเคราะห์ข้อมูล

.....

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

.....

สรุปผลวิจัย

.....

Logbook กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
 การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17  
 ในการทำวิจัยปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
 Step1: ร่วมตระหนัก

ชื่อ-สกุล ..... ตำแหน่ง ..... กลุ่ม/งาน .....

วัน เดือน ปี ที่ PLC	เวลาที่เริ่ม-สิ้นสุด	จำนวน ชม.:นาทื	สถานที่
ผู้ร่วม PLC			ผู้นำ PLC
1.	2.		
3	4.		ผู้เชี่ยวชาญ/ผอ./ผู้รับมอบหมาย
5.	6.		
7.	8.		
ประเด็นปัญหาที่จะพัฒนา (เน้นเป็นงานประจำของแต่ละบุคคล)			
สาเหตุของปัญหา			
แนวทางการแก้ปัญหา			
การออกแบบกิจกรรม/เครื่องมือ/วิธีการเพื่อแก้ปัญหา			
ภาพ/ร่องรอย/หลักฐานประกอบการ PLC			

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก  
 (.....)

ลงชื่อ.....  
 หัวหน้า/ผู้นำ PLC  
 (.....)

ผู้รับรอง.....  
 (.....)

ผู้อำนวยการ.....

Logbook กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
 การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัย  
 ปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
 Step2 : เรียนรู้เป็นทีม

ชื่อ-สกุล ..... ตำแหน่ง ..... กลุ่ม/งาน .....

วัน เดือน ปี ที่ PLC	เวลาที่เริ่ม-สิ้นสุด	จำนวน ชม.:นาที่	สถานที่
ผู้ร่วม PLC			ผู้นำ PLC
1.	2.		
3	4.		ผู้เชี่ยวชาญ/ผอ./ผู้รับ มอบหมาย
5.	6.		
7.	8.		
ประเด็นปัญหาที่จะพัฒนา (เน้นเป็นงานประจำของแต่ละ บุคคล)			
สาเหตุของปัญหา			
แนวทางการแก้ปัญหา			
การออกแบบกิจกรรม/เครื่องมือ/ วิธีการ เพื่อแก้ปัญหา			
การดำเนินงานต่อไป (ระบุกิจกรรม/สิ่งที่จะดำเนินการ ต่อไป)			
ภาพ/ร่องรอย ประกอบการ PLC			

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก (.....)

(.....)

หัวหน้า/ผู้นำ PLC

ผู้รับรอง.....

(.....)

ผู้อำนวยการ.....

Logbook กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
 การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัย  
 ปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
 Step3 : สรรค์ใช้นวัตกรรม (สร้างเครื่องมือ)

ประเด็นปัญหาที่จะพัฒนา			
สาเหตุของปัญหา			
นวัตกรรม/วิธีการพัฒนา			
วัน เดือน ปี ที่ PLC	เวลาที่เริ่ม-สิ้นสุด	จำนวน ชม.:นาที	สถานที่
ผู้ร่วม PLC		ผู้นำ PLC	
1.	2.		
3	4.	ผู้เชี่ยวชาญ/ผอ./ผู้รับมอบหมาย	
5.	6.		
7.	8.		
องค์ความรู้ที่ศึกษา/ ดำเนินการเพิ่มเติมก่อน แลกเปลี่ยนเรียนรู้			
ประเด็น/ความรู้และ ข้อเสนอแนะที่ได้รับจาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งนี้			
ประเด็น/แนวทาง / วิธีการ ที่จะดำเนินการ ต่อไป			

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก  
 (.....)

ลงชื่อ.....  
 หัวหน้า/ผู้นำ PLC  
 (.....)

ผู้รับรอง.....  
 (.....)  
 ผู้อำนวยการ.....

Logbook กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
 การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัย  
 ปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
 Step 4 : กัลยาณมิตรพัฒนา (AAR1)

ประเด็นปัญหาที่จะพัฒนา			
สาเหตุของปัญหา			
นวัตกรรม/วิธีการพัฒนา			
วัน เดือน ปี ที่ PLC	เวลาที่เริ่ม-สิ้นสุด	จำนวน ชม.:นาทื	สถานที่
ผู้ร่วม PLC		ผู้นำ PLC	
1.	2.		
3	4.	ผู้เชี่ยวชาญ/ผอ./ ผู้รับมอบหมาย	
5.	6.		
7.	8.		
องค์ความรู้ที่ศึกษา/ ดำเนินการเพิ่มเติมก่อน แลกเปลี่ยนเรียนรู้			
ประเด็น/ความรู้และ ข้อเสนอแนะที่ได้รับจาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งนี้			
ประเด็น/แนวทาง / วิธีการ ที่จะดำเนินการ ต่อไป			

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก  
 (.....)

ลงชื่อ.....  
 หัวหน้า/ผู้นำ PLC  
 (.....)

ผู้รับรอง.....  
 (.....)  
 ผู้อำนวยการ.....



Logbook กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
 การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการทำวิจัย  
 ปฏิบัติการจากงานประจำด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
 Step 4 : พาก้าวต่อ (AAR2)

ประเด็นปัญหาที่จะพัฒนา			
สาเหตุของปัญหา			
นวัตกรรม/วิธีการพัฒนา			
วัน เดือน ปี ที่ PLC	เวลาที่เริ่ม-สิ้นสุด	จำนวน ชม.:นาที	สถานที่
ผู้ร่วม PLC		ผู้นำ PLC	
1.	2.		
3	4.	ผู้เชี่ยวชาญ/ผอ./ผู้รับมอบหมาย	
5.	6.		
7.	8.		
องค์ความรู้ที่ศึกษา/ ดำเนินการเพิ่มเติมก่อน แลกเปลี่ยนเรียนรู้			
ประเด็น/ความรู้และ ข้อเสนอแนะที่ได้รับจาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งนี้			
ประเด็น/แนวทาง / วิธีการ ที่จะดำเนินการ ต่อไป			

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก  
 (.....)

ลงชื่อ.....  
 หัวหน้า/ผู้นำ PLC  
 (.....)

ผู้รับรอง.....  
 (.....)  
 ผู้อำนวยการ.....

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย	นางสุริศา ริมศิริ
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2528	ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)
	วิทยาลัยครูสวนสุนันทา
พ.ศ. 2547	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
	มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2562	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
	มหาวิทยาลัยบูรพา
ชื่อผู้วิจัย	นายก้องธรรม มิตรดำรงค์
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)
	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
พ.ศ. 2555	Master of Engineering (Telecommunication Engineering)
	University of Science and Technology Beijing, China
ชื่อผู้วิจัย	นายชัยสิทธิ เนรมิตร
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ครุศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ