# โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

จิตลดา หนูดอนทราย

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
มิถุนายน 2562
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

# ประกาศคุณูปการ

การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตาและการช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ตลอดจนให้กำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในคุณงามความดี และความเมตตาที่มีต่อผู้วิจัยไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่า และได้ให้ความเมตตากรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางอันมีคุณค่าในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณาจารย์ในสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้และให้ประสบการณ์รวมทั้งเป็นกำลังใจสำคัญตลอดระยะเวลาที่ได้เข้ามาศึกษา

การเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ได้รับความช่วยเหลือและร่วมมืออย่างดียิ่งจากผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในการช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล และกรุณาช่วยกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งต่อบิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจ กำลังกาย กำลังทรัพย์ และกำลังสติปัญญา ด้วยความรัก ความห่วงใยและความเอาใจใส่ ตลอดจนสนับสนุนผู้วิจัยให้ได้รับการศึกษาจนถึงระดับมหาบัณฑิตนี้ รวมทั้งขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่เป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนผู้เขียนตำราทางวิชาการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าอ้างอิงทุกท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิทยานิพนธ์นี้จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จิตลดา หนูดอนทราย

**ชื่อเรื่อง** โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

**ผู้วิจัย** จิตลดา หนูดอนทราย

**ประธานที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย

**ประเภทสารนิพนธ์** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2561

**คำสำคัญ** โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 2) เพื่อวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำนวน 388 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าสถิติพื้นฐาน และใช้โปรแกรม Mplus ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้นำร่วม รองลงมา คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ทีมร่วมแรงร่วมใจ ชุมชนกัลยาณมิตร และวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศโรงเรียน รองลงมา คือ โครงสร้างโรงเรียน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

3. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2$ = 67.562, df = 53, p-value = 0.0860, RMSEA = 0.027, CFI = 0.997, TLI = 0.996, SRMR = 0.014) โดยปัจจัยทุกตัวมีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับจากอิทธิพลมากไปหาน้อย ได้แก่ โครงสร้างโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

| | |
|---|---|
| Title | THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING A PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF THE TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 39 |
| Author | Jitlada Nudonsai |
| Advisor | Associate Professor Teamjan Parnichparinchai, Ph.D. |
| Academic Paper | Thesis M.Ed. in Educational Research and Evaluation, Naresuan University, 2018 |
| Keywords | The Causal Relationship Model, Professional Learning Community |

## ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the level of a professional learning community and the level of factors affecting a professional learning community as perceived of the teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office 39, and 2) analyze the causal relationship model of factors affecting a professional learning community of the teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 39. The sample of this study was a group of 388 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 39. The research instrument was a questionnaire. The data were statistically analyzed through SPSS program and Mplus program in order to check the construct validity of this causal relationship model of factors affecting a professional learning community of the teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 39.

The findings of the study are shown below.

1. The professional learning community of the teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 39 were at a high level. The aspects that showed the highest means were the co-leadership, followed by the learning and developing professions, teamwork, caring community, and shared visions, respectively.

2. The factors affecting a professional learning community of the teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 39 were at a high level. The factors that showed the highest means were school atmosphere, followed by school structure and transformational leadership, respectively.

3. The causal relationship model of factors affecting a professional learning community of the teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 39 related to the empirical data ($\chi^2$ = 67.562, df = 53, p-value = 0.0860, RMSEA = 0.027, CFI = 0.997, TLI = 0.996, SRMR = 0.014). In addition, all factors had positive influence on the professional learning community of the teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 39, and it was statistically significant at 0.01. In descending order of influence, it started with school structure, followed by school atmosphere and transformational leadership, respectively.

# สารบัญ


| บทที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 1 | **บทนำ** | 1 |
| | ที่มาและความสำคัญ | 1 |
| | วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 5 |
| | ความสำคัญของการวิจัย | 5 |
| | ขอบเขตของการวิจัย | 5 |
| | นิยามศัพท์เฉพาะ | 6 |
| 2 | **เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** | 10 |
| | ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | 10 |
| | ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | 34 |
| | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 66 |
| | กรอบแนวคิดการวิจัย | 74 |
| 3 | **วิธีดำเนินการวิจัย** | 78 |
| | แหล่งข้อมูล | 78 |
| | เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 80 |
| | การสร้างเครื่องมือ | 80 |
| | การเก็บรวบรวมข้อมูล | 82 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล | 82 |

# สารบัญ (ต่อ)


| บทที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 4 | **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล** | 84 |
| | ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม | 85 |
| | ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 | 86 |
| | ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 | 91 |
| | ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 | 98 |
| 5 | **บทสรุป** | 105 |
| | สรุปผลการวิจัย | 106 |
| | อภิปรายผลการวิจัย | 107 |
| | ข้อเสนอแนะ | 114 |
| **บรรณานุกรม** | | 116 |
| **ภาคผนวก** | | 123 |
| **ประวัติผู้วิจัย** | | 171 |

# สารบัญตาราง

**ตาราง** **หน้า**


1 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจากเอกสาร แนวคิดหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น..... 24

2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจากเอกสาร แนวคิดหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น..... 37

3 องค์ประกอบของโครงสร้างโรงเรียนจากเอกสาร แนวคิดหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างโรงเรียนที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น..... 45

4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากเอกสาร แนวคิดหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น..... 55

5 องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนจากเอกสาร แนวคิดหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศโรงเรียนที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น..... 63

6 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ..... 65

7 จำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ที่ได้จากการสุ่ม..... 79

8 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39..... 79

9 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 86

10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นความเข้ และความโด่งเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39..... 87

11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39..... 87

# สารบัญตาราง

**ตาราง** **หน้า**


12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ความเบ้ และความโด่ง เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39..... 91

13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39..... 91

14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านโครงสร้างโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ..... 94

15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านบรรยากาศโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39..... 96

16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39..... 99

# สารบัญภาพ

**ภาพ** **หน้า**

1 กรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ..... 76

# บทที่ 1

# บทนำ

**ที่มาและความสำคัญ**

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่อง การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC: Professional Learning Community สู่สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 1-2) โดยนายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบนโยบายให้กับคณะกรรมการดำเนินงานในการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในวันที่ 2 มีนาคม 2560 ว่า ขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการมีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งแนวคิดของการอบรม PLC คือ การนำคนมาอยู่รวมกัน เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมจนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่างๆ ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนา นอกจากนี้ การอบรม PLC ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) อย่างแท้จริง แทนที่จะสั่งการจากส่วนบนลงมา ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดของการอบรม PLC อยู่ที่การเรียนรู้ (Learning) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 1-2)

วิจารณ์ พานิช (2556) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต่างจากศตวรรษที่ 20 ว่า โลกในยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งความรู้และวิทยาการใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา รวมทั้งรูปแบบความสัมพันธ์ของคนในสังคมก็แตกต่างไปจากเดิมทำให้ทักษะความต้องการในการดำรงชีวิตก็เปลี่ยนแปลงไป การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันจึงเป็นในรูปแบบผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ (Learning by Doing) โดยเป็นการเรียนที่เน้นความร่วมมือ (Collaboration Skills) และเรียนกันเป็นทีม (Team Learning) มากกว่าจะเรียนเพื่อผลสัมฤทธิ์เฉพาะตนเอง ซึ่งการเรียนลักษณะนี้นักเรียนจะเรียนรู้จากการกระทำและการคิดของ

ตนเอง ครูอาจารย์มีหน้าที่อำนวยให้เกิดการเรียนรู้ โดยการออกแบบบทเรียน สร้างแรงบันดาลใจมากกว่าการสอน (Teach Less, Learn More) รูปแบบการทำงานของครูจึงต้องเปลี่ยนจากทำงานคนเดียว เป็นการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายร่วมกันในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์เป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน

หัวใจสำคัญที่สุดของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ การเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียน (และมหาวิทยาลัย) ต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูสอน (teacher) มาเป็นครูฝึก (coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (learning facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (class room) มาเป็นห้องทำงาน (studio) เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่ม และทำงานร่วมกันที่เรียกว่าการเรียนแบบโครงการ (Project-Based Learning) การศึกษาต้องเปลี่ยนจากเน้นการสอนของครูมาเป็นเน้นการเรียนของนักเรียน เปลี่ยนจากเน้นการเรียนของปัจเจก (Individual Learning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระมาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่ศิษย์ โดยเน้นออกแบบโครงการให้นักเรียนแบ่งกลุ่มกันลงมือทำเพื่อเรียนรู้จากการลงมือทำ (Learning by Doing) เพื่อให้ได้เรียนรู้ฝึกฝนทักษะเพื่อการดำรงชีพในศตวรรษที่ 21 ($21^{st}$ Century Skills) แล้วครูชวนศิษย์ร่วมกันทบทวนไตร่ตรอง (reflection หรือ AAR) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หรือทักษะที่ลึกและเชื่อมโยง รวมทั้งโยงประสบการณ์ตรงเข้ากับทฤษฎีที่มีคนเผยแพร่ไว้แล้ว ทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงทฤษฎีจากการปฏิบัติไม่ใช่จากการฟังและท่องบ่น (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ด้านความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจากการทบทวนเอกสารของ Hord (1997) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งทำให้โรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเกิดความแตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไป 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขันจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอน

ในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน รวมถึง วิเชียร ไชยบัง (2555) ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาได้นำแนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ที่โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาและให้สัมภาษณ์ไว้ในเว็บไซต์ของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา สรุปได้ว่า โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาจัดการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐานหรือ Problem-Based Learning (PBL) ซึ่ง PBL เป็นรูปแบบของการเรียนรู้ที่จะพัฒนาทักษะใหม่อันจำเป็นในอนาคต และการจะพัฒนานวัตกรรมนี้ขึ้นมาได้ต้องเกิดจากการทำงานจริงแล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหรือที่เรียกว่า Professional Learning Community (PLC) การใช้นวัตกรรม PBL นี้ วิเชียร ไชยบังยังกล่าวอีกว่า เวลาทำงานครูคนใดทำได้ ใครเจออะไร อะไรใช่หรือไม่ใช่ กลุ่มครูจะมาขมวดด้วยกัน แลกเปลี่ยนกัน ซึ่งทุกคนต้องการความเข้าใจทั้งหมดด้วยกัน นอกจากนี้ยังกล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู ผู้บริหารจึงมีหน้าที่อำนวยการทำงานด้วยการบริหารชี้ทางให้ถูกทิศ โดยอาศัยทักษะการสร้างภาพในสมองขั้นสูง และเมื่อผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนี้อย่างชัดเจนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างยั่งยืน ครูสามารถนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาใช้เพื่อศึกษาเรื่องที่ตนเองสนใจหรือเพื่อศึกษาหาทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ตนเองพบหรือเพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของตนได้ตลอดไปอย่างยั่งยืน คือ ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพแต่ปรับเปลี่ยนหัวข้อหรือปัญหาที่ต้องการศึกษาได้ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน แต่ละพื้นที่

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยของ ธันยพร บุญรักษา (2554) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 4) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน 5) ปัจจัยด้านการจูงใจ 6) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และจากงานวิจัยของ ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) การมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนางาน 3) พลวัตด้านบุคคลและสังคม 4) อิทธิพลของบริบท

5) ภาวะผู้นำ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน โดยบุคคลากรภายในโรงเรียนจะต้องร่วมมือกันเพื่อปฏิบัติให้เกิดผลผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะเกิดไม่ได้หากขาดความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนในโรงเรียนหรือโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งกระทำโดยลำพัง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ซึ่งโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตดังกล่าว มีนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ สัญชาติ และมีความรู้ที่แตกต่างกัน รวมถึงครูมีความรู้สึกในการทำงานที่โดดเดี่ยวและเน้นการสอนจากบทเรียน เมื่อกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายในการส่งเสริมการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จึงได้มีการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพภายในโรงเรียนขึ้น โดยความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะช่วยให้ผู้บริหารและครูเกิดการร่วมแรงร่วมใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทางด้านวิชาชีพ และลดความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มผู้เรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและสร้างเป้าหมายในการทำงานให้แก่ครู โดยอาศัยความรับผิดชอบร่วมกันของครูทั้งโรงเรียน และสถานศึกษาก็จะมีเครือข่ายร่วมปฏิบัติภายในท้องถิ่น

ด้วยความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีนโยบายในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพภายในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 เพื่อให้ครูซึ่งเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่สำคัญหรือผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีทักษะความสามารถในการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพของตนเอง มีผลการเรียนที่ดีขึ้น นักเรียนที่เรียนล้าหลังได้รับการช่วยเหลือจากทีมครู อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อครูทำให้เกิดความกระตือรือร้น และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างดี

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

2. เพื่อวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

**ความสำคัญของการวิจัย**

1. ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

3. ได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวชี้วัดทางการศึกษาในเรื่องอื่นๆ ต่อไป

**ขอบเขตของการวิจัย**

**ขอบเขตด้านเนื้อหา**

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) ใน 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างโรงเรียน และบรรยากาศโรงเรียน

**ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำนวน 2,618 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำนวน 388 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

**ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย**

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ได้แก่

ตัวแปรภายนอก

1. โครงสร้างโรงเรียน
2. การจัดสายบังคับบัญชา
3. ด้านนโยบาย

ตัวแปรภายใน

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
   1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
   1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
   1.3 การกระตุ้นทางปัญญา
   1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. บรรยากาศโรงเรียน
   2.1 ด้านการยอมรับ
   2.2 ด้านการสนับสนุน
   2.3 ด้านความผูกพัน
3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
   3.1 การเป็นผู้นำร่วม
   3.2 วิสัยทัศน์ร่วม
   3.3 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
   3.4 ชุมชนกัลยาณมิตร
   3.5 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว รวมใจ ร่วมมือรวมพลังของครูเพื่อทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจกัน และมีการสนับสนุนซึ่งกันและกันของครู และผู้บริหาร มีการทำงานและวางเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีการสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของครู ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การเป็นผู้นำร่วม วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และทีมร่วมแรงร่วมใจ

1. การเป็นผู้นำร่วม หมายถึง การนำการเรียนรู้เพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิกและผู้นำ กลุ่มครูเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ทำให้บุคลากรครูมีโอกาสแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ได้รับการสนับสนุนให้มีบทบาทสำคัญในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานค่านิยม และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และการพัฒนาโรงเรียนในด้านอื่นๆ ร่วมกัน

3. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรครูได้มีโอกาสเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน และเป็นการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์

4. ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มของครูที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีวิถีแห่งอิสรภาพ เคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร และอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ

5. ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน โดยเป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีปัจจัยที่ส่งผล ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยครูให้ความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่องค์การได้กำหนดไว้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคลากรยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถและต้องการเอาเป็นแบบอย่าง โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้ มีความสามารถจัดการและควบคุมตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง และพร้อมที่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เสียสละมีอุดมการณ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน เอาชนะอุปสรรคในการทำงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน โดยการยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเพื่อประกอบการตัดสินใจ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำเนินงานได้ตามเป้าประสงค์ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้มีการทำงานเป็นทีม สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายเกี่ยวกับงานของผู้ร่วมงาน การสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่กระตุ้นให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น นำจุดเด่นของโรงเรียนมาพัฒนา วินิจฉัยปัญหาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและหาคำตอบของปัญหา โดยผู้นำมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถให้คำแนะนำ พัฒนาจุดเด่นและด้อยที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ร่วมงาน มีการเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความสนใจเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารจะพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สูงขึ้นโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงาน เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

โครงสร้างโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการจัดโครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีระบบติดต่อประสานงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน โดยมีการคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

1. การจัดสายบังคับบัญชา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยครูจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการปกครอง กฎระเบียบ ข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ เป็นการรับรู้ถึงขีดจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน และปริมาณรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร

2. ด้านนโยบาย หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญ และความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน การกำหนดแนวปฏิบัติในการทำงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน โดยครูรับรู้เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน

บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ดี มีการสร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีระหว่างครู มีการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมแรง มีความเอื้ออาทรและจริงใจ การทำงานแบบทีมของสถานศึกษา การรวมกลุ่มของคนในสังคม

1. ด้านการยอมรับ หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับ มีส่วนร่วมในงานองค์การ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีโอกาสได้รับการยอมรับในการแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถ ได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน และโรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชน

2. ด้านการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน เกิดแรงจูงใจและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนในองค์การจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลดลงได้ มีความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน

3. ด้านความผูกพัน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรู้สึกในการเป็นเจ้าของโรงเรียน ค่านิยมของครูในโรงเรียนที่เป็นทางการ การเน้นความจงรักภักดีต่อกลุ่มและเป้าหมายของกลุ่มเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี เพิ่มผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วย การเกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน

# บทที่ 2

# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ จากเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัย เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community)
   - 1.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
   - 1.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
   - 1.3 การแบ่งระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
   - 1.4 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
   - 2.1 องค์ประกอบของโครงสร้างโรงเรียน
   - 2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
   - 2.3 องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียน
   - 2.4 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

## ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

### 1. ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า Professional Learning Community หรือ PLC มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่าการอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็นองค์กรน่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็นชุมชนมากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็นองค์กรกับชุมชนมีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับความเป็นองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับ

ลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ชุมชนจะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ องค์กรยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานแบบองค์กรดังกล่าวแล้วจะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมา คือ สมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วมมีการสร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้ และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชนคือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจากผลการทบทวนวรรณกรรมของ Hord (1997) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขันจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็นพลังการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิด

แรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่า และขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญ คือ ยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

กล่าวโดยสรุป คือ PLC มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ จากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่า เกิดผลดีทั้งต่อวิชาชีพครูและผู้เรียน

**2. ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ**

McLaughlin, & Talbert (2006) ให้คำนิยามว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ และการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชั้นเรียน

DuFour (2007) ผู้ถือเป็นบิดาของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กล่าวถึงลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไม่ใช่โปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นแนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้น ยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

Stoll, & Louis (2007) อธิบายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ กลุ่มของครูที่มาร่วมกันทำงานและวางเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีการสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตทางวิชาชีพ

Padwad, & Dixit (2008) อธิบายเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนหรือกลุ่มบุคคลที่มารวมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน นำไปสู่การเจริญเติบโตหรือเกิดพัฒนาการของบุคคลและเกิดความเป็นมืออาชีพขึ้น ตามแนวคิดศาสตร์ทางด้านการจัดการความรู้ (Knowledge managements หรือ KM) นั้น อธิบายว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC คือ ชุมชนการปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) โดยอธิบายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติ (CoP) ของครู ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากหน้างาน หรือ bottom up อาจกล่าวได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็คือ ชุมชนการปฏิบัติของครูนั่นเอง (วิจารณ์ พาณิช, 2555)

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) ได้มีการให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC ไว้ ทว่าได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Learning community) ไว้ใน 3 แนว ดังนี้

1. สังคมหรือกลุ่มคน เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียนที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ จึงมีการแสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. สิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและสังคมที่สร้างขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่เรียน โดยปรับโครงสร้างหรือออกแบบหลักสูตรที่ให้ความสำคัญแก่สิ่งเหล่านี้ และ

3. ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงที่ต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับบุคคลและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน บุคคลในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) อธิบายถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC จากการทบทวนวรรณกรรมทางการศึกษา การวิจัยหรือโครงการศึกษาต่างๆ สามารถเรียบเรียงสรุปเป็นความหมายของ PLC คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ Sergiovanni (1994) ได้กล่าวว่า PLC เป็นสถานที่สำหรับปฏิสัมพันธ์ลดความโดดเดี่ยวของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน ซึ่ง Hord (1997) มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน โดยพิจารณาการรวมตัวกันดังกล่าวมีนัยยะ

แสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครูหรือเปิดโอกาสให้ครูเป็นประธานในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555) การมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกันไปถึงการเรียนรู้ร่วมกัน และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) การพัฒนาวิชาชีพให้เป็นครูเพื่อศิษย์ (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยพิจารณาว่าเป็นศิษย์ของเรามากกว่ามองว่าศิษย์ของฉัน และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจากการเรียนรู้ของครูเป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามการรวมตัว การเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพร่วมในโรงเรียนย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Senge, 1990) ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มีฉันทะและศรัทธาในการทำงาน ครูเพื่อศิษย์ร่วมกันบรรยากาศการอยู่ร่วมกับจึงเป็นบรรยากาศชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการ (สุรพล ธรรมร่มดี, ทัศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤช ไตรยวงศ์, 2553) ที่มีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐานอำนาจเชิงวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม (Sergiovanni, 1994) เป็นอำนาจที่การสร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการ ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา (Fullan, 2005)

เววณี ชัยเชาวรัตน์ (2558) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) นั้น ยังไม่มีการให้คำนิยามที่เป็นสากล (Universal Definition) แม้ว่า Richard DuFour ผู้ได้รับยกย่องว่าเป็นบิดาของ PLC เริ่มทำงานวิจัยพัฒนาและส่งเสริมเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาตั้งแต่ ค.ศ.1998 และตอนนี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้แพร่ขยายไปทั่วสหรัฐอเมริการวมทั้งประเทศอื่นๆ ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของประเทศ เช่น สิงคโปร์ (วิจารณ์ พาณิช, 2555) และมีนักการศึกษาได้พยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังไม่สามารถนิยามคำนี้ได้อย่างชัดเจน ปัจจุบันจึงได้มีผู้ตีความคำว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในบริบทที่แตกต่างกันเป็น 2 ลักษณะ (Burkley, & Hicks, 2005) คือ

1. มุ่งเน้นศึกษากลุ่มย่อยในโรงเรียน (subgroup within school)

2. มุ่งเน้นการศึกษาทั้งโรงเรียนหรือในภาพรวมของโรงเรียน (schoolwide community) ซึ่งในลักษณะนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดกลุ่มศึกษาทั้งคณะ (Whole-Faculty Study Group: WFSG)

ของ Murphy, & Dale (2005) ที่ดำเนินการศึกษาและพัฒนากระบวนการที่เกิดขึ้นในระบบโรงเรียนทั้งหมด โดยกล่าวว่า กลุ่มศึกษาทั้งคณะเปรียบเสมือนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพย่อยๆ

แม้ว่าในปัจจุบันยังไม่มีคำนิยามและคำจำกัดความเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ที่ชัดเจน และอาจมีการตีความในบริบทที่แตกต่างกัน แต่พบว่า นักการศึกษาได้อธิบายลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้อย่างสอดคล้องกัน อาทิ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว รวมใจ ร่วมมือรวมพลังของครูเพื่อทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจกัน และมีการสนับสนุนซึ่งกันและกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน มีการทำงานและวางเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีการสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชั้นเรียน ตามการรับรู้ของครู

**3. การแบ่งระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า PLC สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพย่อย ดังนี้

3.1 ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย (Sergiovanni, 1994) คือ

3.1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

3.1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วย ครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยใช้ฐานของชุมชนแห่งวิชาชีพเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่างๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้งโดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิผล อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอนและผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

3.1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชนโดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

3.2 ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ที่มุ่งมั่นรวมกันสร้างชุมชน เครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

3.2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่างๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพการแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากรและการเกื้อหนุน เป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่าง เช่น กรณีศึกษาการจัด PLC เป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

3.2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่นสมัครใจใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็น PLC กรณีตัวอย่าง เช่น PLC ครูเพื่อศิษย์ของมูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคีร่วมพัฒนาครูเพื่อศิษย์ มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2555) เป็นต้น

3.3 ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครูที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009)

รัฐจัดให้มี PLC ชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

**4. องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ**

Louis, & Kruse (1995) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)
4. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

Hord (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership)
2. ด้านการรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ (Collective Creativity)
3. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Values and Vision)
4. ด้านการจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions)
5. ด้านการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice)

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (shared norms & values) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกันนับว่าเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่างๆ ที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในชุมชน ในทำนองเดียวกัน พบว่า การมีพันธกิจ (mission) ร่วมกันและชัดเจนเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาความเป็นชุมชนการเรียนรู้ (learning communities) ในโรงเรียน ในที่นี้จะเห็นว่าถึงแม้การมีพันธกิจร่วมกัน และการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน จะไม่เหมือนกันทีเดียว แต่ทั้งสองสิ่งนี้ได้มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับชุมชนในโรงเรียนเพื่อพัฒนาความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีร่วมกันในวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียน

2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (collective focus on student learning) โรงเรียนต้องการให้ครูมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ทั้งนี้สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้น่าจะมาจากความคาดหวังระดับสูง

ของครูต่อนักเรียนบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และข้อผูกพันของครูต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การร่วมมือรวมพลัง (collaboration) การร่วมมือรวมพลังนี้เป็นคุณลักษณะที่ถูกสร้างขึ้น โดยการอภิปรายแล้วนำมาสู่ข้อสรุปของครูถึงการพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความเชี่ยวชาญใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานการสอนหรือโดยการสร้างองค์ความรู้ แนวความคิดหรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญการมากขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะของโรงเรียน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังดังกล่าวได้นำไปสู่การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูซึ่งมักจะเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียนโดยมีความเกี่ยวข้องกับงานที่สัมพันธ์กับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่างๆ เช่น การประเมินโปรแกรมที่สอน เป็นต้น ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังนี้ไม่ใช่ลักษณะการร่วมมือรวมพลังของครูเพียงไม่กี่คนแต่เป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน

4. การชี้แนะการปฏิบัติ (deprivatized practice) ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสามารถปฏิบัติงานการสอนให้เป็นสาธารณะและได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงานได้ ในลักษณะเช่นนี้จะมีพูดคุยสนทนากันมากขึ้นระหว่างครูด้วยกันโดยจะช่วยให้มีการพิจารณาว่ายังมีสิ่งใดที่ยังไม่สามารถทำได้ในระหว่างการสอน รวมทั้งยังช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากครูคนอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จและสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อความไม่ประสบความสำเร็จ อันจะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพรวมของโรงเรียน

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (reflective dialogue) การพูดคุยสนทนากันระหว่างครูควรเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน นอกจากนี้ การพูดคุยสนทนากันดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (organization) ความเสมอภาค (equity) และความเป็นธรรม (justice) ของโรงเรียนอีกด้วย เพราะว่าประเด็นเหล่านี้อาจจะกลายเป็นเครื่องมือ หรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญของการสอน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนในภาพรวมทั้งหมดของครู ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหลักความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของชุมชนในโรงเรียน

สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ (2553) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)
2. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
3. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

ธันยพร บุญรักษา (2554) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านนโยบาย การปฏิบัติการตัดสินใจร่วมกัน มีการสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำหรือการปรับปรุงโรงเรียน เพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนครูในการเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้

2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยม และกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิผล

3. กลุ่มการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการที่หลากหลายในการสอน มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ให้กับนักเรียน และรู้ความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูและนักเรียน มีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อมาปรับปรุงการเรียนการสอน

4. การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างเงื่อนไขให้กับครูผู้สอน เพื่อให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน มีการจัดตารางเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน มีงบประมาณเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียน ครูควรสร้างวัฒนธรรมการนับถือซึ่งกันและกัน ความเชื่อ ครูต้องอุทิศตนเพื่องาน การพัฒนาตนเอง และพัฒนาโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

วิจารณ์ พานิช (2554) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
2. ภาวะผู้นำร่วม
3. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
4. ชุมชนกัลยาณมิตร
5. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

จูลลี่ ศรีษะโคตร (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม คือ การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของครู การสร้างแรงบันดาลใจของครู และการเหนี่ยวนำครู

2. ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ คือ การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการรวมกลุ่มและเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ การเรียนรู้แบบทีม การประสานความรู้ และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้

3. การจัดการความรู้ คือ การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทางวิชาชีพของครู ได้แก่ การสร้างและแสวงความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การประมวลและจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้

4. การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ได้แก่ การแสวงหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครู สมรรถนะและศักยภาพความพร้อมและโครงสร้างทางกายภาพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา มีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม คือ การที่ครูและผู้บริหารมีความพยายามในการประสานความร่วมมือระหว่างกันเป็นการเติมเต็มภาวะผู้นำของทุกคนในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะนำทั้งครูและผู้บริหารไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การให้กำลังใจระหว่างกัน การประสานความร่วมมือ และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องสำหรับโรงเรียนในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน

2. ด้านการรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ คือ การมีความเชื่อหลักของการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งจะทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมของการเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ทำให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีพัฒนาการทางสมรรถนะในการทำงานของตนไปด้วยกัน ตลอดจนการดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้ เทคนิคการสอนที่ครูคนอื่นๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้

3. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม คือ กระบวนการการพัฒนาและการได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยผ่านระบบค่านิยมและความเชื่อในโรงเรียน โดยมีศูนย์กลางอยู่ที่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและความเชื่อที่มีร่วมกันว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้โดยครูและผู้บริหารในโรงเรียนมีความสนใจร่วมกัน และมองไปในทิศทางเดียวกันในการสร้างเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

4. ด้านการจัดสภาพที่เอื้ออำนวย คือ การสร้างโครงสร้างโดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นจะต้องประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน และโครงสร้างของโรงเรียน ให้ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การมีภาวะผู้นำร่วมกันและการแบ่งปันเทคนิคการจัดการเรียนการสอนระหว่างกันในบรรยากาศที่ครูช่วยเหลือกันให้เกิดการเรียนรู้

5. ด้านการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล คือ บรรยากาศที่เพื่อนครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครูมีความคุ้นชินกับการแบ่งปันเทคนิคการสอนของตน ครูจะทำหน้าที่เป็นพี่เลี่ยง เป็นแบบอย่าง คอยให้คำแนะนำ และช่วยเหลือครูคนอื่นๆ ที่ตนพบว่ากำลังเผชิญความยุ่งยากในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการที่เพื่อนครูนำประสบการณ์การสอนของตนมาเล่าสู่กันฟังในโรงเรียนทำให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียน

เกียรติสุดา กาศเกษม (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีผู้นำที่ดี
2. มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน
3. การมีแนวปฏิบัติ กระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง
4. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน
5. มีการสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ จัดเก็บ และการนำองค์ความรู้ที่ดีมาใช้

วิริยะ วรายุ (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเป็นชุมชน (สนามพลัง) ประกอบด้วย การนำองค์กร วัฒนธรรมองค์กร วิถีสภาพแวดล้อม และสัมพันธภาพของคน

2. การสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียนและการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของ PLC มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

2. ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ หมายถึง ต้องเปิดใจรับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน Open เปิดใจรับและให้ Care และ Share

3. ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. กัลยาณมิตร หมายถึง เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพเติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน

5. ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย

6. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้การปฏิบัติงานและตรงกับภาระงานคือ การสอน สู่คุณภาพผู้เรียน

กรองกาญจน์ นาแพร่ (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูได้ร่วมตัดสินใจ ส่งเสริมการยอมรับและให้เกียรติในการทำงานร่วมกัน กระจายอำนาจให้ครูได้พัฒนาภาวะผู้นำจนสามารถนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายได้ และการติดตามการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำแก่ครู

2. การทำงานอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนางานวิชาชีพให้แก่ครู เพื่อนำมาปรับปรุงด้านหลักสูตรการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศและร่วมกันตัดสินใจช่วยเหลือ ร่วมมือและร่วมใจแก้ปัญหารับฟังความคิดของครูและผู้เรียน อำนวยความสะดวกให้คำแนะนำ และช่วยเป็นพี่เลี้ยงการปฏิบัติงานของครูเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการตลอดจนทักษะชีวิตของผู้เรียน

3. วิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยม เพื่อเป็นแนวทางการจัดการศึกษาของผู้เรียนที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ ส่งเสริมริเริ่มวิธีการและสิ่งใหม่ๆ สร้างเป็นวัฒนธรรมและมีการร่วมมือกันในการช่วยเหลือ นิเทศการเรียนการสอนสิ่งใหม่ๆ และมีการร่วมมือกันในการช่วยเหลือ นิเทศการเรียนการสอนและส่งเสริมการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

4. ระบบสนับสนุนในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ ให้ความสำคัญของการเรียน สนับสนุนให้ครูใส่ใจต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่สร้างความกระตือรือร้นแก่ผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และจัดสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนหรือทำงานที่มีความปลอดภัย เกื้อหนุนต่อกันและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นความร่วมมือการทำงานเป็นกลุ่มและวิธีเรียนรู้แบบอื่นๆ ให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และการวัดและประเมินการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน

5. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วัตถุประสงค์ และเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีมด้วยความยืดหยุ่นและพึ่งพาอาศัยกัน และมีการวางแผนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในทุกด้านและสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมโรงเรียน

**ตาราง 1 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจากเอกสาร แนวคิดหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น**

| แนวคิด | สุรพล ธรรมรังสี, และคณะ (2553) | ณงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) | วิจารณ์ พานิช (2554) | ธัญเพ็ญ ปัญจักษา (2554) | จุดิลี ศรีนะคีตะ (2557) | วลัญชนันท์ ชูกำเนิด (2557) | ศศิวรรณ์ เพชรรัตน์ (2558) | เกียรติสุดา กาศเกษม (2557) | วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559) | กองกาญจน์ นวแพร่ (2560) | กระทรวงศึกษาธิการ (2560) | Louis, & Kruse (1995) | Hord (1997) | องค์ประกอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| วิสัยทัศน์ร่วม | | √ | √ | √ | √ | √ | √ | | | √ | √ | √ | √ | √ |
| ทีมร่วมแรงร่วมใจ | | √ | √ | | √ | √ | | √ | | √ | √ | √ | | √ |
| ภาวะผู้นำร่วม | | | √ | √ | | √ | √ | √ | | √ | √ | | √ | √ |
| การเรียนรู้/พัฒนาวิชาชีพ | √ | | √ | √ | √ | √ | √ | √ | | √ | √ | √ | √ | √ |
| ชุมชนกัลยาณมิตร | √ | | √ | | | √ | | √ | | | √ | | | √ |
| โครงสร้างสนับสนุนชุมชน | √ | | | | | √ | | | | | √ | √ | | |
| การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน | | √ | | √ | | | | | | | | | | |
| การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน | | √ | | | | | | | | | | | | |
| การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน | | √ | | | | | | | | | | | | |
| การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร | | | | | | | | | √ | | √ | | | |

**ตาราง 1 (ต่อ)**

| แนวคิด | สุรพล ธรรมร่มดี, และคณะ (2553) | ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) | วิจารณ์ พานิช (2554) | ธันยพร บุญรักษา (2554) | จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) | วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) | ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) | เกียรติสุดา กาศเกษม (2557) | วิริยะ วรายุ (2559) | กรองกาญจน์ นาแพร่ (2560) | กระทรวงศึกษาธิการ (2560) | Louis, & Kruse (1995) | Hord (1997) | องค์ประกอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล | | | | | | | √ | | | | | | √ | |
| การจัดการความรู้ | | | | | √ | | | √ | √ | | | | | |
| การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย | | | | | | | √ | | | | | | √ | |
| การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน | | | | √ | | | | | | | | | | |

* เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ องค์ประกอบมีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ 5 เรื่องขึ้นไป

จากตาราง 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจากเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) กล่าวว่า การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (shared norms & values) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกันนับว่าเป็นหลักฐานพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่างๆ ที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในชุมชนในทำนองเดียวกัน พบว่า การมีพันธกิจ (mission) ร่วมกันและชัดเจนเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาความเป็นชุมชนการเรียนรู้ (learning communities) ในโรงเรียน ในที่นี้จะเห็นว่าถึงแม้การมีพันธกิจร่วมกันและการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันจะไม่เหมือนกันทีเดียว แต่ทั้งสองสิ่งนี้ได้มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับชุมชนในโรงเรียนเพื่อพัฒนาความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีร่วมกันในวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียน

ธันยพร บุญรักษา (2554) กล่าวว่า การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิผล

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556) กล่าวว่า การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญ เนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้หรือ Learning Community ในโรงเรียน ดังนั้น ครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC จึงต้องมีบรรทัดฐานค่านิยม และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

จูลลี่ ศรีษะโคตร (2557) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือ การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของครู การสร้างแรงบันดาลใจของครู และการเหนี่ยวนำครู

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการมองเริ่มจาก

ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน เหนี่ยวนำซึ่งกันสู่ความเป็นวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ร่วม มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมองเห็นภาพเดียวกัน (Hord, 1997; Hargreaves, 2003)

2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hargreaves, 2003; Schmoker, 2004; DuFour, 2006)

3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน ร่วมกันหลอมรวมเป็นคุณค่าร่วม ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Hord, 1997; DuFour, 2006; Hargreaves, 2003)

4. ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุกๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู (Louis, & Kruse, 1995; Senge, 2000; DuFour, 2006)

ปภาวี พิพัฒนลักษณ์ (2557) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยม คือ การที่บุคลากรครูมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาโรงเรียนในด้านอื่นๆ ไปในทิศทางเดียวกัน

ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) กล่าวว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม คือ กระบวนการการพัฒนาและการได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยผ่านระบบค่านิยมและความเชื่อในโรงเรียน โดยมีศูนย์กลางอยู่ที่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและความเชื่อที่มีร่วมกันว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้โดยครูและผู้บริหารในโรงเรียนมีความสนใจร่วมกัน และมองไปในทิศทางเดียวกันในการสร้างเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง มีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

กรองกาญจน์ นาแพร่ (2560) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยม เพื่อเป็นแนวทางการจัดศึกษาของผู้เรียนที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ ส่งเสริมริเริ่มวิธีการและสิ่งใหม่ๆ สร้างเป็นวัฒนธรรมและมีการร่วมมือกันในการช่วยเหลือ นิเทศการเรียนการสอนสิ่งใหม่ๆ และมีการร่วมมือกันในการช่วยเหลือ นิเทศการเรียนการสอนและส่งเสริมการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

จากเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานค่านิยม และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และการพัฒนาโรงเรียนในด้านอื่นๆ ร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) กล่าวว่า การร่วมมือรวมพลัง (collaboration) การร่วมมือรวมพลังนี้เป็นคุณลักษณะที่ถูกสร้างขึ้นโดยการอภิปรายแล้วนำมาสู่ข้อสรุปของครู ถึงการพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความเชี่ยวชาญใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานการสอน หรือโดยการสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด หรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญการมากขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะของโรงเรียน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังดังกล่าวได้นำไปสู่การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูซึ่งมักจะเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน โดยมีความเกี่ยวข้องกับงานที่สัมพันธ์กับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่างๆ เช่น การประเมินโปรแกรมการสอน เป็นต้น ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังนี้ไม่ใช่ลักษณะการร่วมมือรวมพลังของครูเพียงไม่กี่คนแต่เป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556) กล่าวว่า การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลังโดยการร่วมมือรวมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน และสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น เกิดการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่างๆ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse, & Marks, 1996) การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003; Stoll, & Louis, 2007) ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) (DuFour, 2006) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันเห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟัง และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม การที่ PLC เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายในนั้น คือ การเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว (Sergiovanni, 1994; Fullan, 1999) ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2554; Olivier, & Hipp, 2006; Little, & McLaughlin, 1993)

ปภาวี พิพัฒนลักษณ์ (2557) กล่าวว่า การทำงานอย่างประสานความร่วมมือ คือ การที่บุคลากรครูมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความรับผิดชอบร่วมกัน และมีการปฏิบัติงานอย่างประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวว่า ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ หมายถึง ต้องเปิดใจรับฟัง เสนอวิธีการนำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน Open เปิดใจรับและให้ Care และ Share

จากเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน โดยเป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน

วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 3 การเป็นผู้นำร่วม (Shared Leadership)

ธันยพร บุญรักษา (2554) กล่าวว่า การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านนโยบาย การปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกัน มีการสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำหรือการปรับปรุงโรงเรียน เพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนครูในการเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถ ทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ (Kotter, & Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน (Olivier, & Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุน และเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วม ดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson, Gregg, & Niska, 2004)

2. ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู (Hargreaves, 2003) ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วมการสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็นประธาน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่กรรมหรือผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2554) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศ

ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ อำนาจทางวิชาชีพ (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC (Thompson et al., 2004)

ปภาวี พิพัฒนลักษณ์ (2557) กล่าวว่า การมีภาวะผู้นำร่วม คือ การที่บุคลากรครูมีโอกาสแสดงออกถึงภาวะผู้นำได้รับการสนับสนุนให้มีบทบาทสำคัญในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) กล่าวว่า ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม คือ การที่ครูและผู้บริหารมีความพยายามในการประสานความร่วมมือระหว่างกันเป็นการเติมเต็มภาวะผู้นำของทุกคนในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะนำทั้งครูและผู้บริหารไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การให้กำลังใจระหว่างกัน การประสานความร่วมมือ และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องสำหรับโรงเรียนในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน

จากเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเป็นผู้นำร่วม หมายถึง การนำการเรียนรู้เพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิกและผู้นำ กลุ่มครูเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ทำให้บุคลากรครูมีโอกาสแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ได้รับการสนับสนุนให้มีบทบาทสำคัญในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกจะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น

ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (Dufour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี, และคณะ, 2553; Stoll, & Louis, 2007)

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญ คือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟังการใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี, และคณะ, 2553) กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญ คือ การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

ปภาวี พิพัฒนลักษณ์ (2557) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน คือ การที่บุคลากรครูได้มีโอกาสเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้การปฏิบัติงาน และตรงกับภาระงาน คือ การสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

จากเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรครูได้มีโอกาสเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน และเป็นการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมแบบเปิดเผยที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดการใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียนสอดคล้องกับ Sergiovanni (1994) ที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิทยสัมพันธ์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิตมีความศรัทธาร่วมอยู่ร่วมกันแบบสังฆะ ถือศีลหรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุฑิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกเชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมร่มดี, และคณะ, 2553) มีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดการใช้อำนาจกดดัน (Boyd, 1992) ดังกล่าวนี้สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวว่า กัลยาณมิตร หมายถึง เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพเติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน

จากเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีวิถีแห่งอิสรภาพ เคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร และอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ**

Kitty Kwakman (2003) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีจำนวน 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors)
   1.1 ทัศนคติของมืออาชีพ
   1.2 การประเมินความเป็นไปได้
   1.3 การประเมินความหมาย
   1.4 อารมณ์อ่อนเพลีย
   1.5 สูญเสียความสำเร็จส่วนบุคคล
2. ปัจจัยด้านงาน (Task factors)
   2.1 แรงกดดันในการทำงาน
   2.2 ความต้องการทางอารมณ์
   2.3 ความหลากหลายของงาน
   2.4 อิสระ
   2.5 การมีส่วนร่วม
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment factors)
   3.1 การสนับสนุนด้านการจัดการ
   3.2 การสนับสนุนจากวิทยาลัย
   3.3 การสนับสนุนการเรียนรู้โดยเจตนา

ธันยพร บุญรักษา (2554) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนได้การจัดโครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การจัดให้มีระบบติดต่อประสานงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การจัดโครงสร้างของงานให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดระบบการให้ความดีความชอบ

2. ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไว้อย่างกระชับและชัดเจน การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การประเมินผลการดำเนินงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของครูและผู้เกี่ยวข้องและนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน คือ การมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ดี มีการสร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีต่อสมาชิก มีการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมแรง มีความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่

ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร (Organization Structures) โครงสร้างขององค์กรที่ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา คือ ลักษณะของโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการในงาน มียืดหยุ่นและคล่องตัวได้สูง พร้อมที่จะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายตลอดเวลา

2. พลวัตด้านบุคคลและสังคม (Personal and Social Dynamics) พลวัตด้านบุคคลและสังคมที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ วัฒนธรรมของความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน ในเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมร่วมกันของบุคลากรและผู้บริหาร โดยการสร้างความไว้วางใจและความนับถือต่อกันในรูปแบบต่างๆ ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างสมาชิก ซึ่งเป็นองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

3. อิทธิพลของบริบท (Contextual Influences) อิทธิพลทางสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรอบซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างและองค์กรทางสังคม สภาพความเป็นอยู่ของคนในสังคม การรวมกลุ่มของคนในสังคม การจัดการศึกษา การสาธารณสุข อนามัยและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ในสังคมบริบทเหล่านี้ต่างมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการกำหนดนโยบายและแผนการศึกษา รวมไปถึงการนำนโยบายและแผนการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินนโยบายและแผนการศึกษาในทุกระดับ

4. ภาวะผู้นำ (Leadership) กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารและความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นยอมรับและทำตามด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

สหรัฐ เต็มวงษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. การรับรู้ความสามารถของครู
3. บรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. ด้านโครงสร้างองค์กร
3. ด้านบรรยากาศองค์กร
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

วิรัชดา ทานิล (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 3 ปัจจัย ได้แก่

1. การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. บรรยากาศโรงเรียน

**ตาราง 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจากเอกสาร แนวคิดหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น**

| Kitty Kwakman (2002) | **ธันยพร บุญรักษา** (2554) | **ศรสวรรค์ เพชร์มี** (2558) | **สหรัฐ เต็มวงษ์** (2559) | **วาสนา ทองทวียิ่งยศ** (2560) | **วิรัชดา ทานิล** (2561) | **ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ | | | | | - |
| ด้านงาน | โครงสร้างโรงเรียน | โครงสร้างองค์กร | | โครงสร้างองค์กร | | โครงสร้างโรงเรียน |
| | | ภาวะผู้นำ | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | ภาวะผู้นำทางวิชาการ | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | บรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน | อิทธิพลของบริบท | บรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด | บรรยากาศองค์กร | บรรยากาศโรงเรียน | บรรยากาศโรงเรียน |
| | | | การรับรู้ความสามารถของครู | | | - |
| | | พลวัตด้านบุคคลและสังคม | | วัฒนธรรมองค์กร | | - |
| ด้านบุคคล | | | | | | - |
| | | | | | การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู | - |

* เกณฑ์ในการเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ 3 เรื่องขึ้นไป

จากการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยเปรียบเทียบปัจจัยที่มีการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ปัจจัยที่มีความสอดคล้องกันและเป็นประเด็นที่ต้องศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 3 ปัจจัย ดังนี้

1. โครงสร้างโรงเรียน

ธันยพร บุญรักษา (2554) กล่าวว่า โครงสร้างโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนได้การจัดโครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การจัดให้มีระบบติดต่อประสานงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การจัดโครงสร้างของงานให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดระบบการให้ความดีความชอบ

ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร (Organization Structures) โครงสร้างขององค์กรที่ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา คือ ลักษณะของโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการในงาน มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวสูงพร้อมที่จะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายตลอดเวลา

จากเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า โครงสร้างโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการจัดโครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีระบบติดต่อประสานงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน โดยมีการคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ธันยพร บุญรักษา (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การโดยให้ครู ให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนเองในการดำเนินงานให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ

ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารและความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นยอมรับและทำตามด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

จากเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยครูให้ความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่องค์การได้กำหนดไว้

3. บรรยากาศโรงเรียน

ธันยพร บุญรักษา (2554) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน คือ การมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ดี มีการสร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีต่อสมาชิก มีการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมแรง มีความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่

ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) กล่าวว่า อิทธิพลของบริบท (Contextual Influences) คือ อิทธิพลทางสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรอบซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างและองค์กรทางสังคม สภาพความเป็นอยู่ของคนในสังคม การรวมกลุ่มของคนในสังคม การจัดการศึกษา การสาธารณสุข อนามัยและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ในสังคมบริบทเหล่านี้ต่างมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการกำหนดนโยบายและแผนการศึกษา รวมไปถึง การนำนโยบายและแผนการศึกษาไปสู่การปฏิบัติและการประเมินนโยบายและแผนการศึกษาในทุกระดับ

จากเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ดี มีการสร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีระหว่างครู มีการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมแรง มีความเอื้ออาทรและจริงใจ การทำงานแบบทีมของสถานศึกษา การรวมกลุ่มของคนในสังคม

เมื่อได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จำนวน 3 ปัจจัย แล้วทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัย เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพดังนี้

**องค์ประกอบของโครงสร้างโรงเรียน**

Bayard, O. Wheeler (1969) ได้ให้ความเห็นว่า โดยทั่วไปรูปแบบโครงสร้างองค์การมี 4 รูปแบบ คือ

1. โครงสร้างองค์การรูปแบบงานหลัก โครงสร้างขององค์การแบบนี้มีลักษณะที่อำนาจหน้าที่จะเป็นไปลักษณะแนวดิ่งจากผู้บริหารระดับสูงลงมาตามลำดับชั้นเป็นเส้นตรงมาจนถึงระดับต่ำสุดขององค์การในลักษณะรูปแบบปิรามิด

2. โครงสร้างองค์การรูปแบบหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา โดยฝ่ายบริหารหน่วยงานหลักขอคำแนะนำและปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่ปรึกษาที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เกี่ยวกับเรื่องเทคนิคต่างๆ ซึ่งผู้บริหารงานหลักไม่มีความรู้ความชำนาญเพียงพอ เพื่อนำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปใช้เกี่ยวกับการตัดสินใจเพื่อบริหารองค์การ

3. โครงสร้างองค์การรูปแบบแบ่งแยกตามหน้าที่ เป็นการจัดแบ่งงาน แบ่งประเภทของงานหรือหน้าที่ในการทำงานต่างๆ ในลักษณะการแบ่งส่วนงานขององค์การตามความชำนาญเฉพาะด้าน

4. โครงสร้างองค์การรูปแบบคณะกรรมการ คณะกรรมการมักตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ในการร่วมประสานงานระหว่างแผนกต่างๆ ในระดับบริหารสูงสุดนั้น คณะกรรมการบริหารงานจะทำหน้าที่ช่วยประธานกำหนดนโยบายของบริษัท คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นอาจมีลักษณะเป็นคณะกรรมการชั่วคราว เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ ค้นคว้าหรือแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องเป็นครั้งคราวเท่านั้น นอกจากนี้ยังอาจตั้งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจโดยอาศัยความเห็นกลุ่ม

ธงชัย สันติวงษ์ (2541) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของโครงสร้างองค์การไว้ว่ามีอยู่ 3 ส่วน คือ

1. ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติหรือดำเนินไปเป็นขั้นๆ ตามลำดับ ซึ่งจะมีข้อกำหนดเป็นข้อห้ามมิให้มีการปฏิบัติที่ไม่เป็นที่พึงปรารถนา เพื่อสำหรับใช้กำกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การให้พึงต้องปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน สร้างความร่วมมือระหว่างกัน โดยเฉพาะการใช้สำหรับการประสานงานต่างๆ ที่มีการจัดแบ่งซอยออกไปตามแนวนอน ซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานตามแผนที่วางไว้ และสามารถชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคคลในองค์การได้ว่า มีความสามารถเพียงใด สำหรับองค์การบางแห่งจะระมัดระวังไม่วางระเบียบกฎเกณฑ์มากเกินกว่าความจำเป็น ทั้งนี้ เพราะระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ หากมีมากไปก็จะเป็นอุปสรรค์ก่อให้เกิดความไม่คล่องตัว ทำให้ทุกอย่างล่าช้า และมีพิธีการมากเกินไป

2. ความซับซ้อน หมายถึง ความหลากหลายและแตกต่างกันกับของงานต่างๆ ที่ปรากฏอยู่ในองค์การ ส่วนต่างๆ เหล่านี้ คือ มีการแบ่งแยกแรงงานกันทำตามความถนัด มีการจัดแบ่งระดับชั้นบังคับบัญชาสูงต่ำภายในองค์การ และรวมไปถึงการกระจายรูปแบบของหน่วยงานต่างๆ ขององค์การ ออกไปตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ซึ่งหากขนาดการจัดแบ่งมีมาก ปัญหาความสลับซับซ้อนก็จะเกิดขึ้นมาเป็นเงาตามตัวด้วย ซึ่งผลกระทบก็จะมีต่อโครงสร้างองค์การที่จะทำให้การจัดยากขึ้น เพราะมีเงื่อนไขการจัดแบ่งมากขึ้นแทรกเข้าไปในโครงสร้าง เช่น ถ้ามีการแบ่งงานในแนวนอนออกไป หน่วยงานก็จะกระจายออกไปมากหน่วย ทำให้ปัญหาการประสานงานระหว่างหน้าที่ทำได้ยากขึ้น หรือถ้าการจัดแบ่งสายงานตามแนวดิ่งมีการแบ่งชั้นตำแหน่งมากๆ ปัญหาการติดต่อรายงานตามสายการบังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น เป็นหลายขั้นตอนหลายจังหวะและจะทำให้การแบ่งหน้าที่ปฏิบัติ และการตัดสินใจซับซ้อนแยกออกจากกัน

3. การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายการตัดสินใจมิให้กระจุกตัวอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง แต่อำนาจหน้าที่จะถูกผลักลงไปสู่พนักงานระดับล่างตามสายงาน เพื่อให้พนักงานในระดับต่างๆ เป็นผู้ตัดสินในเรื่องที่เกี่ยวข้องในจุดปฏิบัตินั้นๆ ซึ่งจะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ (2550) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) เป็นกระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลและทรัพยากร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือหมายถึง ลักษณะการแบ่งงานอย่างเป็นทางการเป็นกลุ่มหรือความร่วมมือ โดยมีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ

1. ความเชี่ยวชาญในงาน (Work Specialization) ผู้บริหารจะพิจารณาถึงความเชี่ยวชาญในงาน ความประหยัดในการจัดหารูปแบบและการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างสร้างสรรค์

2. การจัดแผนกงาน (Departmentalization) เป็นกระบวนการจัดกลุ่มงาน โดยถือเกณฑ์ลักษณะต่างๆ เช่น หน้าที่ กระบวนการ เป็นต้น

3. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) เป็นทิศทางของอำนาจหน้าที่ (Authority) ในการควบคุมจากระดับบนมายังระดับล่างขององค์การ แบ่งได้ดังนี้

3.1 อำนาจ (Authority) หมายถึง สิทธิโดยตำแหน่งในการบริหารจัดการ ซึ่งจะสั่งการและคาดหมายการสั่งการ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตาม การร่วมมือกันจะง่ายขึ้นเมื่อแต่ละตำแหน่งในการบริหารมอบหมายงานตามตำแหน่ง ในสายการบังคับบัญชา และผู้บริหารแต่ละคนจะมีระดับของอำนาจหน้าที่ในการสั่งการในงานตามความรับผิดชอบ

3.2 การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวหรือเอกภาพของการบังคับบัญชา (Unity of Command) โดยหลักการระบุว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาควรรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ถ้ามีการแตกแยกในสายการบังคับบัญชาจะทำให้การสั่งการขัดแย้งกันหรือเกิดลำดับความสำคัญจากการมีผู้บังคับบัญชาหลายๆ คน

4. ขนาดการควบคุม (Span of Control หรือ Span of Management) เป็นจำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งรายงานต่อผู้บังคับบัญชารายหนึ่ง ขนาดของการควบคุมเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงขนาดและความสูงของโครงสร้างองค์การ ดังนั้น องค์การที่มีขนาดกว้างกว่าหรือขนาดใหญ่กว่าจะเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพมากกว่า

4.1 ขนาดของการจัดการอย่างกว้าง (Wide Span of Management) เกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารหนึ่งคนมีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก ควรใช้เกณฑ์ในกรณีต่อไปนี้

4.1.1 เมื่อผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถในการทำงานสูง

4.1.2 เมื่อองค์การมีวิธีดำเนินงานการกำหนดมาตรฐานไว้เป็นอย่างดี

4.1.3 คาดว่าโอกาสจะเกิดปัญหาใหม่ๆ มีน้อย

4.2 ขนาดของการจัดการอย่างแคบ (Narrow Span of Management) เกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารหนึ่งคนมีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนน้อย ควรใช้เกณฑ์ในกรณีต่อไปนี้

4.2.1 เมื่อแรงงานมีที่ตั้งทางกายภาพแตกต่างกัน

4.2.2 เมื่อผู้บริหารมีภาระงานมาก

4.2.3 เมื่อผู้บังคับบัญชาและแรงงานมีปฏิกิริยาระหว่างกันมาก

4.2.4 คาดว่ามีโอกาสที่จะเกิดปัญหาใหม่ๆ นั้นมาก

5. การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ (Centralization and Decentralization)

5.1 การรวมอำนาจ (Centralization) หมายถึง อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ซึ่งขึ้นกับระดับสูงของระดับการบังคับบัญชาในองค์การ หรือขอบเขตของความรับผิดชอบ (Responsibility) อำนาจหน้าที่ (Authority) และการตัดสินใจที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกลุ่มผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ระดับในการตัดสินใจเกิดจากจุดประสงค์เดียวในองค์การ แนวคิดนี้จะเป็นการรวมอำนาจแบบเป็นทางการ (Formal Authority) โดยทั่วไป ผู้บริหารสูงสุดจะมีหลักในการตัดสินใจสำหรับองค์การ โดยบุคคลระดับที่ต่ำกว่า อาจมีส่วนร่วมหรือไม่ก็ได้

5.2 การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ขอบเขตซึ่งความรับผิดชอบ (Responsibility) และอำนาจหน้าที่ (Authority) ที่ผู้บริหารมีการมอบอำนาจให้กับระดับล่างขององค์การ สิ่งนี้คือลักษณะของโครงสร้างองค์การแบบกระจายอำนาจ ในองค์การแบบกระจายอำนาจจะมีการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว คนส่วนมากจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และบุคลากรจะรู้สึกเป็นมิตรจากการที่เขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารระดับล่าง (Lower-Level-Managers) จะมีความใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานของบุคลากร และรู้รายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาในงานมากกว่าผู้บริหารระดับสูง ดังนั้น ในองค์กรขนาดใหญ่ ผู้บริหารในองค์การแบบกระจายอำนาจ จึงควรมีการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจเรื่องงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อทำให้การทำงานง่ายขึ้น

6. การจัดรูปแบบอย่างเป็นทางการ (Formalization) เป็นการกำหนดนโยบาย (Policies) กระบวนการ (Processes) และกฎ (Laws) ซึ่งสมาชิกขององค์การต้องปฏิบัติตาม หรือหมายถึงระดับความมาตรฐานของงานแต่ละอย่างภายในองค์การ ถ้างานมีความเป็นแบบแผนสูง จะทำให้บุคคลที่อยู่หน้าที่ตำแหน่งงานนั้นทราบกระบวนการปฏิบัติงาน รวมถึงคาดการณ์และควบคุมปัจจัยนำเข้าได้อย่างถูกต้อง ซึ่งทำให้ได้ผลผลิตงานที่ชัดเจน เมื่อใดที่มีความเป็นแบบแผนในระดับต่ำจะก่อ

ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงาน และบุคลากรจะมีอิสระในการพิจารณาตัดสินใจในงานมากขึ้น

วิเชียร วิทยอุดม (2550) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์การจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้

1. การรวมอำนาจ (Centralization) และการกระจายอำนาจ (Decentralization) การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ หมายถึง ความมากน้อยของการมีอำนาจในการตัดสินใจ (Decision-Making) ในเรื่องต่างๆ ว่ามีมากน้อยแค่ไหน โดยพิจารณาถึงระดับที่ทำการตัดสินใจ ถ้าระดับที่อยู่ในตำแหน่งสูงสุดขององค์การแล้วรวมอำนาจในการตัดสินใจ โดยสั่งการลงมาตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชาไม่ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ในระดับล่างลงมาผู้ใต้บังคับบัญชา มีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว ถือว่าเป็นการรวมอำนาจในการตัดสินใจ ส่วนการกระจายอำนาจนั้นอำนาจในการตัดสินใจได้รับการกระจายไปตามชั้นของการบังคับบัญชา ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับล่างๆ ลงมา ผู้บังคับบัญชาจำฟังความคิดเห็นและให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจไปตามโครงสร้างขององค์การ อาจทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ การกระจายตามหน่วยงานตามแนวนอน (Horizontal Differentiation) และการกระจายตามหน่วยงานตามแนวตั้ง (Vertical Differentiation)

2. ความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) หมายถึง การจัดให้มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด (Division of Work) เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มคนที่ทำงานอยู่ในองค์การได้ทำงานในหน้าที่ที่ตนมีความถนัดตามลักษณะของงาน เพื่อก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่างของบุคคล และในการแบ่งงานกันทำนั้นต้องมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคนโดยยึดหลัก (วางคนให้เหมาะสมกับงาน) “Put the right man in the right Job” รูปแบบความชำนาญเฉพาะอย่างอาจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความชำนาญเฉพาะอย่างตามหน้าที่ (Function Specialization) เชี่ยวชาญในงานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำ ซึ่งได้แก่งานประจำวัน งานสำนักงาน และความชำนาญเฉพาะอย่างทางสังคม (Social Specialization) เป็นความเชี่ยวชาญในงานวิชาชีพเฉพาะทาง เป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะความสามารถในการทำงานสูง เหมาะกับงานที่มีความหลากหลาย และต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในทุกๆ วันตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ได้แก่ งานวิชาชีพ

3. ลำดับสายการบังคับบัญชา (Hierarchy of Scalar Chain or Chain of Command) หมายถึง ลำดับขั้นของการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันไปตามลำดับจากตำแหน่งสูงสุดถึงตำแหน่งที่ต่ำสุด และเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนขององค์การ กล่าวคือ ถ้าจำนวนลำดับชั้นของการบังคับ

บัญชามีมากองค์การที่มีความซับซ้อนมาก ในทางตรงกันข้ามถ้าจำนวนลำดับชั้นของการบังคับบัญชามีน้อยองค์การที่มีความซับซ้อนน้อย

4. ช่วงกว้างของการบังคับบัญชา (Span of Control) หมายถึง ขนาดของจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาชั้นใดชั้นหนึ่งมีผู้ใต้บังคับบัญชามากก็เรียกว่าช่วงกว้างของการบังคับบัญชา แต่ถ้ามีผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยก็เรียกว่า ช่วงกว้างของการบังคับบัญชาแคบ ช่วงกว้างของการบังคับบัญชากว้างนั้นเหมาะกับลักษณะงานในวิชาชีพ (Professional Qualities) ที่ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก อาจารย์ ส่วนช่วงการบังคับบัญชานั้นเหมาะกับลักษณะงานประจำ (Routine) ที่ต้องการให้งานแล้วเสร็จในวันหนึ่งๆ เช่น งานสำนักงาน (Office)

5. ขนาดขององค์การ (Organization Size) หมายถึง ขนาดของกลุ่มคน ปริมาณงาน และทรัพยากรในการบริหารภายในองค์การหนึ่งๆ หากองค์การใดมีขนาดของกลุ่มคน ปริมาณงาน และทรัพยากรในการบริหารมีมาก องค์การนั้นก็จะมีขนาดใหญ่ ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การใดมีขนาดของกลุ่มคน ปริมาณงาน และทรัพยากรในการบริหารมีน้อย องค์การนั้นก็จะมีขนาดเล็ก ขนาดขององค์การนั้นจะมีความสัมพันธ์กับการกระจายอำนาจเป็นอย่างมาก กล่าวคือ องค์การมีขนาดใหญ่มากเท่าไร การกระจายอำนาจย่อมมีมากขึ้นตามไปเท่านั้น

6. ขนาดของหน่วยงาน (Work Unit Size) หรือการแบ่งงานออกตามแผนกงาน (Departmentation) หมายถึง การแบ่งงานออกไปตามหน้าที่นั้นออกเป็นกลุ่มกิจกรรมต่างๆ โดยนำกลุ่มกิจกรรมเหล่านั้นเข้าด้วยกันเป็นแผนกหนึ่งที่ใหญ่ เป็นการรวมกิจกรรมที่มีลักษณะอย่างเดียวกันเข้าไว้ในกลุ่มเดียวกัน อาศัยหลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) ถือได้ว่าเป็นการแบ่งงานออกตามแผนกงาน

7. ความเป็นทางการ (Formalization) หมายถึง ความมากน้อยของการที่กิจกรรมในการทำงานของพนักงานถูกกำหนดอย่างเฉพาะเจาะจงหรือถูกควบคุมด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นทางการ องค์การที่มีกฎ ระเบียบข้อบังคับซึ่งใช้เป็นเครื่องมือควบคุมพฤติกรรมพนักงานมากเท่าไหร่องค์การนั้นก็มีความเป็นทางการมากขึ้นเท่านั้น

**ตาราง 3 องค์ประกอบของโครงสร้างโรงเรียนจากเอกสาร แนวคิดหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างโรงเรียนที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น**

| แนวคิด | Bayard O. Wheeler (1969) | ธงชัย สันติวงษ์ (2541) | ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ (2550) | วิเชียร วิทยอุดม (2550) | องค์ประกอบ |
|---|---|---|---|---|---|
| รูปแบบงานหลัก | √ | | | | |
| รูปแบบหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา | √ | | | | |
| รูปแบบแบ่งแยกตามหน้าที่ | √ | | | | |
| รูปแบบคณะกรรมการ | √ | | | | |
| ความเชี่ยวชาญในงาน | | | √ | √ | |
| การจัดแผนกงาน | | | √ | √ | |
| สายการบังคับบัญชา | | √ | √ | √ | √ |
| ขนาดการควบคุม | | | √ | √ | |
| การรวมอำนาจ | | | √ | √ | |
| ด้านนโยบาย | | √ | √ | √ | √ |
| ความซับซ้อน | | √ | | | |
| ขนาดขององค์การ | | | | √ | |

* เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบของโครงสร้างโรงเรียน คือ องค์ประกอบของโครงสร้างโรงเรียนมีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ 3 เรื่องขึ้นไป

จากตาราง 3 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของโครงสร้างโรงเรียนจากเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างโรงเรียน โดยได้องค์ประกอบจำนวน 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจัดสายบังคับบัญชา
2. ด้านนโยบาย

**องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**

ปราณี มเหศักดานุภาพ (2546) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารงานให้กิจกรรมของกลุ่มเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมของผู้นำ 2) พฤติกรรมของผู้นำ 3) บทบาทของผู้นำ โดยอาศัยการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาในสภาพการณ์ต่างๆ กัน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพตามการรับรู้ของครู

1. การมีส่วนร่วมของผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารเข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมในด้านของการกำหนดแนวทางควรปฏิบัติงานหรือเข้าไปมีส่วนในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1.1 แบบความร่วมมือ หมายถึง การที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีเกิดความเป็นหนึ่งเดียว และนำครูให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

1.2 แบบการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารวางระบบในการส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการผสมผสานความแตกต่างของสมาชิกไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวในการทำงานและการแก้ปัญหาจนบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้

1.3 แบบภาวะผู้นำร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารยินยอมให้คณะครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานและในการตัดสินใจมากที่สุดเท่าที่จะมากได้

2. พฤติกรรมของผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกหรือการกระทำเพื่อที่จะชักจูงให้บุคคลต่างๆ และใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 แบบผู้สื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารนำสื่อการนำความคิด ความรู้สึก ความต้องการ ความเข้าใจระหว่างบุคคล กลุ่มหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องรู้จักใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงาน

2.2 แบบผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน ด้วยการเข้าร่วมปฏิบัติงานกับครูให้ครูหรือบุคลากรของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา เข้าร่วมฝึกอบรม เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ให้ครูได้มีโอกาสไปทัศนศึกษาบ้าง และจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนให้ครูมีโอกาสรู้จักกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันตามความรู้ความสามารถ

2.3 แบบผู้สอน หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีประสบการณ์ทั้งการให้คำแนะนำและการสอน ตลอดจนการควบคุม การสั่งการ และการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

2.4 แบบผู้กระตุ้น หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้กระทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายมีการกระตุ้นเร่งเร้าและมอบหมายให้ผู้อื่นได้ทำงานตามความสามารถแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยในการลาและการมาปฏิบัติงานของครู

3. บทบาทของผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงความเป็นผู้นำของกระบวนการบริหารเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วย

3.1 แบบเป็นตัวกลางในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่เข้าใจในการริเริ่มสร้างสรรค์หรือการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยอมรับความคิดเห็นจากคนอื่นให้ความช่วยเหลือและให้การปรึกษาแก่กลุ่มคนที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง

3.2 แบบการเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง การที่ผู้บริหารตั้งใจจริงในการบริหารสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่นหรือเหนือกว่าโดยทำให้ผลผลิตที่ออกมาเป็นที่พอใจ และมีคุณภาพดีและให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาแต่ต้นมือก่อนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจว่าจะแก้ปัญหาโดยวิธีการใด

3.3 แบบการเป็นผู้ให้คำปรึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีสัมพันธภาพกับครูโดยเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษากับครูซึ่งต้องการความช่วยเหลือเพื่อให้ครูข้าใจตนเองสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

พันธุ์เทพ ใจคำ (2547) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งทางกาย วาจา จิตใจ และอารมณ์ ตลอดถึงการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจ กำหนดเป้าหมายในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชา การควบคุมดูแล การตัดสินใจและการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแบ่งออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ (Directive Leadership) เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผู้นำจะแสดงตนว่าเขาคาดหวังอะไรจากสมาชิก เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ มาตรฐานและระเบียบต่างๆ จัดทำตารางการปฏิบัติงานแลประสานงาน ตลอดจนอธิบายกฎเกณฑ์ในฐานะผู้นำกลุ่ม เสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำ กำหนดบทบาท และรูปแบบการสื่อสาร วางแผนกำหนดระยะเวลารวมถึงมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ตรวจสอบ กำกับและติดตามงานที่มอบหมายให้ไปดำเนินการ กระตุ้น และถ่ายทอดความรู้ความชำนาญ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นมิตรภาพ เป็นผู้ที่สามารถเข้าใกล้ชิดได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการ สถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาค และมักจะทำงานเต็มหน้าที่เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่พอใจ และสนุกสนานมากขึ้น เป็นผู้เห็นอกเห็นใจและเข้าใจการแสดงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ตาม เป็นมิตร ให้ความรู้และความห่วงใย เป็นผู้เข้าใจถึงปัญหาของผู้อื่น การแสดงความซื่อสัตย์ และนับถือ การช่วยเหลือผู้ตามพัฒนาความสามารถและอาชีพ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ให้ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป้าหมายและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน จะกระทำโดยกลุ่มด้วยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา อาศัยความร่วมมือในการทำงาน และให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงออกและรับฟังผู้ตาม จัดประชุมเพื่อรับทราบปัญหาการตัดสินใจและระดมความคิด พิจารณาการเสนอความคิดของผู้ตามอย่างจริงจัง หามติเอกฉันท์ระหว่างผู้ตามและผู้นำอย่างเท่าเทียมกันมอบหมายการตัดสินใจแก่ผู้ตามที่มีความสามารถ

4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement Oriented Leadership) ผู้นำที่เน้นความสำเร็จ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยมาตรฐานสูง แสวงหาแนวทางปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถเต็มที่

สิทธิพล พหลทัพ (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นการบริหารจัดการในโรงเรียนที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรให้สูงขึ้น ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถ มีความยินดีที่จะทุ่มเท การปฏิบัติตามภารกิจ โดยผู้บริหารโรงเรียนจะประพฤติตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรมและจริยธรรม เสียสละ เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในการบริหารงานและการวางตัว

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลกรมีแรงจูงใจภายในหรือมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เห็นคุณค่างาน เห็นว่างานนั้นท้าทายและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการสนับสนุน ให้กำลังใจและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จนเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเกินความคาดหวังโดยผู้บริหารโรงเรียนใช้คำพูด สัญลักษณ์หรือจินตนาการชักชวนให้เข้าใจทัศนภาพและความหมาย เกิดความรู้สึกว่าภารกิจที่จะต้องทำนั้นสำคัญ

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญญาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน รวมทั้งกระตุ้นให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ร่วมแสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีการตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา โดยผู้บริหารโรงเรียนใช้สัญลักษณ์จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจในบทบาท สร้างความมั่นใจและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากร เป็นพี่เลี้ยง มีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดจินตนาการ มีความมั่นคง มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้

สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะเฉพาะคนของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกแล้วนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคลากรยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถ ควบคุมอารมณ์ได้ เสียสละมีอุดมการณ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจนเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน โดยการยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเพื่อประกอบการตัดสินใจ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำเนินงานได้ตามเป้าประสงค์ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จให้กำลังใจผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้มีการทำงานเป็นทีม สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่กระตุ้นให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น นำจุดเด่นของโรงเรียนมาพัฒนา วินิจฉัยปัญหาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถให้คำแนะนำ พัฒนาจุดเด่นและด้อย ที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงาน เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ผกาพรรณ์ เชื้อเมืองพาน (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งในที่นี้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของครูด้วยเครื่องมือของแบสและอโวลิโอ โดยครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่น ศรัทธา และไว้วางใจในความสามารถ และต้องการเอาเป็นแบบอย่าง โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้ มีความสามารถจัดการและควบคุมตนเอง เห็นค่าในตนเอง มีศีลธรรม จริยธรรม และพร้อมที่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ เกิดความกระตือรือร้น โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายเกี่ยวกับงานของผู้ร่วมงาน การสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้บริหารสร้างภาพและสื่อความหวังที่ตนต้องการอย่างชัดเจน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน แสดงการอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักในปัญหาที่เกิดและหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน คิดและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการตั้งสมมติฐาน มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและหาคำตอบของปัญหา โดยผู้นำมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความสนใจเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารจะพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคในการมอบหมายงาน

วรารัตน์ นิยมไทย (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน โดยการประเมินความรู้สึกของครูเกี่ยวกับคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้บริหารโรงเรียน มีเค้าโครงความคิดรวบยอดเป็น 4 ด้าน คือ

1. ความชอบพอ หมายถึง ความรู้สึกของครูในความชื่นชมผู้บริหาร อยากเป็นเพื่อน สนุกกับการทำงานเกิดขึ้นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

2. ความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกของครูที่พร้อมจะช่วยเหลือ ปกป้องและสนับสนุนผู้บริหารของตน

3. การร่วมกันสร้างผลงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการทำงานของตนและผู้บริหารที่ทุ่มเทให้เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4. การให้ความนับถือในทางวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกของครูในความมีชื่อเสียงและการยอมรับในความสามารถในการทำงานของผู้บริหาร

สุวิทย์ ยอดสละ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดภาพอนาคต สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์โดยการจูงใจและโน้มน้าวสู่การปฏิบัติจริง โดยใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากรในการทำงาน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนให้บุคลากรรับรู้ว่าต้องการให้โรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต โดยวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการอธิบายหรือการจูงใจ โน้มน้าว ให้คนอื่นเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยอาศัยความร่วมมือทุ่มเทความสามารถของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นประสบผลสำเร็จ

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม โดยสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

5. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการให้อำนาจหรือการมอบหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์การกับบุคลากร ให้อิสระในการตัดสินใจ และมีความรู้สึกร่วมในความเป็นเจ้าของ ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

สมัชชา จันทร์แสง (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ สามารถกำหนดทิศทาง และเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตของโรงเรียน สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยการโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ และสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม และใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เปิดโอกาสให้ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่าน

วิสัยทัศน์ตามความเหมาะสมของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทายกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ครู และผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สามารถสื่อสารโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ โดยใช้เทคนิควิธีจูงใจด้วยคำพูดที่ประทับใจ เช่น การใช้คำขวัญ สัญลักษณ์ ปรัชญา พิธีการต่างๆ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการในการร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการ และกิจกรรมตามกรอบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ณิชาภา ธพิพัฒน์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถโน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจทำในสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างสมัครใจ และทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่น และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานจัดการศึกษาในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และการประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานประสิทธิภาพการทำงาน โดยอาศัยความรู้ความชำนาญ ความเพียรพยายาม มีความรับผิดชอบในงาน สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

2. ด้านความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติงานจัดการศึกษาเป็นที่พึงพอใจของผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกที่ดีในงานที่ตนรับผิดชอบหรือความพอใจที่มีต่อองค์ประกอบในงานและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความเป็นธรรมที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาการได้รับผลตอบแทนเพียงพอ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน รวมทั้งการที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับผลตอบสนองตามความต้องการ ผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความสุขกับการทำงาน และอยู่ร่วมกันอย่างราบรื่น มีความรัก ความศรัทธา และผูกพันองค์กร และทำให้สมาชิกเห็นคุณค่าในตนเองสำหรับองค์กร

3. ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่จนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับคำชมเชย ได้รับการยอมรับในการบริหาร เป็นที่รักใคร่ของผู้บังคับบัญชา

4. ด้านการยอมรับจากสังคม หมายถึง การปฏิบัติงานเกิดความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน เป็นที่ยอมรับจาก มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอก และองค์กรวิชาชีพเดียวกัน เป็นที่นับถือของบุคคลในสังคม ได้รับรางวัลดีเด่นในการบริหารอยู่เสมอ

5. ด้านแรงจูงใจการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ถูกกระตุ้นให้มีกำลังใจเชื่อมั่นศรัทธา และมีความรู้สึกทางจิตใจและความคิดของบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเห็นว่างานนั้นตนเองมีอิสระในการเลือกที่จะทำด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พึงพอใจที่จะทำงาน และเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการ

**ตาราง 4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากเอกสาร แนวคิดหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น**

| แนวคิด | ปราณี มเหศักดานุภาพ (2546) | พันธุ์เทพ ใจคำ (2547) | สิทธิพล พหลทัพ (2552) | สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552) | ผกาพรรณ์ เชื้อเมือง พาน (2553) | วรารัตน์ นิยมไทย (2555) | สุวิทย์ ยอดสละ (2556) | สมัชชา จันทร์แสง (2558) | ณิชาภา ธพิพัฒน์ (2559) | องค์ประกอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | | | √ | √ | √ | | | | | √ |
| การสร้างแรงบันดาลใจ | | | √ | √ | √ | | | | | √ |
| การกระตุ้นทางปัญญา | | | √ | √ | √ | | | | | √ |
| การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | | | √ | √ | √ | | | | | √ |
| การมีส่วนร่วมของผู้นำ | √ | | | | | | | | | |
| พฤติกรรมของผู้นำ | √ | | | | | | | | | |
| บทบาทของผู้นำ | √ | | | | | | | | | |
| ภาวะผู้นำแบบบงการ | | √ | | | | | | | | |
| ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน | | √ | | | | | | | | |
| ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม | | √ | | | | | | | | |
| ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ | | √ | | | | | | | | |
| การสร้างวิสัยทัศน์ | | | | | | | √ | √ | | |
| การเผยแพร่วิสัยทัศน์ | | | | | | | | √ | | |
| การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ | | | | | | | √ | √ | | |
| การสื่อสารวิสัยทัศน์ | | | | | | | √ | | | |

**ตาราง 4 (ต่อ)**

| แนวคิด | ปราณี มเหศักดานุภาพ (2546) | พันธุ์เทพ ใจคำ (2547) | สิทธิพล พหลทัพ (2552) | สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552) | ผกาพรรณ์ เชื้อเมืองพาน (2553) | วรารัตน์ นิยมไทย (2555) | สุวิทย์ ยอดสละ (2556) | สมัชชา จันทร์แสง (2558) | ณิชาภา ธพิพัฒน์ (2559) | องค์ประกอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| การเป็นแบบอย่างที่ดี | | | | | | | √ | | | |
| การเสริมสร้างพลังอำนาจ | | | | | | | √ | | | |
| ด้านความสำเร็จของงาน | | | | | | | | | √ | |
| ด้านความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน | | | | | | | | | √ | |
| ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา | | | | | | | | | √ | |
| ด้านการยอมรับจากสังคม | | | | | | | | | √ | |
| ด้านแรงจูงใจการทำงาน | | | | | | | | | √ | |
| ความชอบพอ | | | | | | √ | | | | |
| ความจงรักภักดี | | | | | | √ | | | | |
| การร่วมกันสร้างผลงาน | | | | | | √ | | | | |
| การให้ความนับถือในทางวิชาชีพ | | | | | | √ | | | | |

* เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ 3 เรื่องขึ้นไป

จากตาราง 4 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยได้องค์ประกอบ จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

**องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียน**

Litwin, & Stringer (2002) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านโครงสร้าง ขนาดของการกำหนดโครงสร้างที่นำไปใช้กับงาน เป็นข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผลกระทบของโครงสร้างที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการที่มีต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคล และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

2. ด้านมาตรฐาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหมาย เป็นการวัดความรู้สึกและการรับรู้ที่เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความคาดหมายที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนระดับของมาตรฐานที่กำหนดขึ้นโดยครูในโรงเรียนนั้นเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จ

3. ด้านการยอมรับ เป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกัน และกันในการปฏิบัติงาน ได้รับการมีส่วนร่วมในงานโรงเรียน

4. ด้านการสนับสนุน เป็นการรับรู้ที่ให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษสำหรับการปฏิบัติงาน การสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์การจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับงานลงได้ ความต้องการของพนักงาน คือ บรรยากาศของงานที่มีการสนับสนุนมีความเป็นมิตร ความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน

5. ด้านความผูกพัน เป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การค่านิยมของพนักงานในองค์การ และทีมงานในองค์การที่เป็นทางการ มีความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และเป้าหมายของกลุ่มเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การเกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน

วิทยา เรืองวิญญูเวช (2548) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของครู อาจารย์ นักเรียน เจ้าหน้าที่ และผู้บริหารในโรงเรียนโดยส่วนรวม และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในโรงเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้

1. การยอมรับนับถือ (Respect) หมายถึง ความรู้สึกของครู-อาจารย์ และบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่รู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีโอกาสได้รับการยอมรับในการแสดงออก ซึ่งความรู้ความสามารถได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน และโรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชน

2. การไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความรู้สึกของครู-อาจารย์ และบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่มีความไว้วางเชื่อมั่นซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อเพื่อนครู-อาจารย์ และผู้บริหาร

3. การมีขวัญกำลังใจสูง (High morale) หมายถึง ความรู้สึกของครู-อาจารย์ และบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่รู้สึกว่าทุกคนอยากมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นทีมงานที่ดีมีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ และมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4. การมีโอกาสในการทำงาน (Opportunity for input) หมายถึง ความรู้สึกของครู-อาจารย์ และบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่มีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนของโรงเรียนมีโอกาสในการร่วมกันปฏิบัติงาน เสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่สำคัญต่างๆ ของโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน

5. การเจริญเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous academic and social growth) หมายถึง ความรู้สึกของครู-อาจารย์ และบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่รู้สึกว่าทุกคนมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้ทั้งในด้านวิชาการ ด้านสังคม และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีในปัจจุบัน

6. การผนึกกำลังในการทำงาน (Cohesiveness) หมายถึง ความรู้สึกของครู-อาจารย์ และบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อยากปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้และพยายามหาโอกาสที่จะนำความรู้ ความสามารถของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

7. การปรับปรุงโรงเรียน (School renewal) หมายถึง ความรู้สึกของครู-อาจารย์ และบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่รู้สึกว่า โรงเรียนของตนมีการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้านมีความพร้อมในการรับแนวคิดสิ่งใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

8. การเอื้ออาทรต่อกัน (Caring) หมายถึง ความรู้สึกของครู-อาจารย์ และบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่รู้สึกว่าทุกคนในโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับตนเองในฐานะเป็นเพื่อนในสังคมหรือครอบครัวเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีความเข้าใจ เห็นใจซึ่งกัน และกัน

วรารัตน์ นิยมไทย (2555) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน โดยที่บุคคลรู้สึกถึงการร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ผลการทำงานเกิดผลดีได้รับการสนับสนุน โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมของครู มีเค้าโครงความคิดรวบยอดเป็น 4 ด้าน คือ

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ยึดหลักความเสมอภาคในการทำงาน และรักษามาตรฐานการทำงานของครู

2. ความชำนาญทางวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของครูเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพทั้งด้านการให้ความช่วยเหลือนักเรียน และความร่วมมือในงานสอน

3. ความเป็นวิชาการ หมายถึง บรรยากาศในเชิงวิชาการที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นเลิศทางวิชาการภายใต้ความร่วมมือของครู และผู้บริหาร

4. ความร่วมมือของชุมชน หมายถึง ความพยายามอย่างสูงของผู้ปกครองและชุมชนต่อการกำหนดนโยบาย และการทำหน้าที่ของโรงเรียน รวมทั้งแรงกดดันให้กวดขันผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีผลต่อการรับรู้ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างองค์การ การกำหนดสายการบังคับบัญชา การชี้แจงนโยบาย การติดต่อสื่อสาร และการออกกฎระเบียบข้อบังคับ

2. ค่านิยมและพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในสถานศึกษาแสดงออกทั้งด้านความรู้สึก และการกระทำ ด้านค่านิยม ได้แก่ การเป็นผู้นำที่ได้รับมอบหมาย การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยอมรับ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการยอมรับนับถือซึ่งกัน และกัน ด้านพฤติกรรม ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การเอาใจใส่ และรับผิดชอบในงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการจัดการความขัดแย้ง

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงาน การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน การกำหนดแนวปฏิบัติในการทำงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน

4. ความเสี่ยง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในงาน ได้แก่ การป้องกันความเสี่ยง การตัดสินใจ การประชุมปรึกษาหารือ การกล้าเผชิญความเสี่ยง

5. สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ทั้งจากสิ่งแวดล้อม และจากการดำเนินการของสถานศึกษาเอง ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจของชุมชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการเมือง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

กรรณิการ์ สุสม (2558) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน อันเป็นเอกลักษณ์ที่แสดงถึงความพึงพอใจของครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนทั้งกายภาพและจิตสังคม ทั้งทางตรงและทางอ้อม ความคาดหวังของครู ซึ่งมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ด้านโครงสร้าง หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการปกครอง กฎระเบียบ ข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ เป็นการรับรู้ถึงขีดจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน ปริมาณรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะทำให้งานลดหรือเพิ่มความท้าทายหรือได้ความคาดหวัง และเอกลักษณ์ของโครงสร้าง จะทำให้แรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อความสำเร็จของบุคลากรเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้

2. ด้านมาตรฐาน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน การรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลงานการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหมายที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ถ้าโรงเรียนใดที่สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหมายไว้สูงหรือต่ำเกินไปจะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และก่อให้เกิดการรับรู้ถึงบรรยากาศโรงเรียนที่แตกต่างกันได้

3. ด้านการยอมรับ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับมีส่วนร่วมในงานองค์การ

4. ด้านการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานจะนำมาซึ่งทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน เกิดแรงจูงใจ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนในองค์การจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลดลงได้

5. ด้านความผูกพัน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรู้สึกในการเป็นเจ้าของโรงเรียน ค่านิยมของครูในโรงเรียน และทีมงานในองค์การที่เป็นทางการ การเน้นความจงรักภักดีต่อกลุ่มและเป้าหมายของกลุ่มจึงเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี เพิ่มผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยการเกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน

สมัชชา จันทร์แสง (2558) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งระบบการบริหารงานขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์การที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

1. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจ มีความรักสามัคคี มีความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรม มีความโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบการพิจารณาผลงาน มีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2. การตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยเปิดโอกาสให้ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมคิดวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงร่วมกัน

3. การสร้างบรรยากาศเชิงบวก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศแห่งความผูกพันที่อบอุ่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมการมีปฏิสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อินทพร จั่นเอี่ยม (2558) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านการยอมรับด้านความผูกพัน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านโครงสร้าง หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ การบริหาร การควบคุมงาน การนิเทศ เป็นการรับรู้ถึงข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน ปริมาณ และรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะทำให้งานลดหรือเพิ่มความท้าทาย หรือได้ความคาดหวัง และเอกลักษณ์ของโครงการ จะทำให้แรงจูงใจด้านความต้องการ เพื่อความสำเร็จของบุคลากรเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้

2. ด้านมาตรฐาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน การรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลงานการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความคาดหมายที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์การ ถ้าองค์การใดที่สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหมายไว้สูงหรือต่ำเกินไปจนส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและก่อให้เกิดการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันได้

3. ด้านการยอมรับ หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับมีส่วนร่วมในงานองค์การ

4. ด้านการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานจะนำมาซึ่งทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน เกิดแรงจูงใจ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนในองค์การจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลดลงได้

5. ด้านความผูกพัน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ ค่านิยมของสมาชิกในองค์การ และทีมงานในองค์การที่เป็นทางการ การเน้นความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และเป้าหมายของกลุ่ม จึงเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การด้วยการเกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในงานขององค์การ

กนกวรรณ โพธิ์ทอง (2559) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน (school climate) เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งทางตรงและโดยอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร (Hoy, Smith, & Sweetland, 2002) ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำแบบเพื่อนร่วมงาน
2. ความเป็นมืออาชีพของครู
3. การเน้นผลสัมฤทธิ์
4. ความไม่มั่นคงของสถาบัน

**ตาราง 5 องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนจากเอกสาร แนวคิดหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศโรงเรียนที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น**

| แนวคิด | Litwin and Stringer (2002) | วิทยา เรืองวิญญูเวช (2548) | วรารัตน์ นิยมไทย (2555) | จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) | กรรณิการ์ สุสม (2558) | สมัชชา จันทร์แสง (2558) | อินทพร จั่นเอี่ยม (2558) | กนกวรรณ โพธิ์ทอง (2559) | องค์ประกอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| การยอมรับนับถือ | √ | √ | | | √ | | √ | | √ |
| ด้านการสนับสนุน | √ | | | | √ | | √ | | √ |
| ด้านความผูกพัน | √ | | | | √ | | √ | | √ |
| การไว้วางใจ | | √ | | | | | | | |
| การมีขวัญกำลังใจสูง | | √ | | | | | | | |
| การมีโอกาสในการทำงาน | | √ | | | | | | | |
| การเจริญเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง | | √ | | | | | | | |
| การผนึกกำลังในการทำงาน | | √ | | | | | | | |
| การปรับปรุงโรงเรียน | | √ | | | | | | | |
| การเอื้ออาทรต่อกัน | | √ | | | | | | | |
| ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ | | | √ | | | | | | |
| ความชำนาญทางวิชาชีพ | | | √ | | | | | | |
| ความเป็นวิชาการ | | | √ | | | | | | |
| ความร่วมมือของชุมชน | | | √ | | | | | | |
| ค่านิยมและพฤติกรรม | | | | √ | | | | | |

**ตาราง 5 (ต่อ)**

| แนวคิด | Litwin and Stringer (2002) | วิทยา เรืองวิญญูเวช (2548) | วรารัตน์ นิยมไทย (2555) | จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) | กรรณิการ์ สุสม (2558) | สมัชชา จันทร์แสง (2558) | อินทพร จั่นเอี่ยม (2558) | กนกวรรณ โพธิ์ทอง (2559) | องค์ประกอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ความเสี่ยง | | | | √ | | | | | |
| สภาพแวดล้อม | | | | √ | | | | | |
| การสร้างแรงจูงใจ | | | | | | √ | | | |
| การตัดสินใจร่วมกัน | | | | | | √ | | | |
| การสร้างบรรยากาศเชิงบวก | | | | | | √ | | | |
| ภาวะผู้นำแบบเพื่อนร่วมงาน | | | | | | | | √ | |
| ความเป็นมืออาชีพของครู | | | | | | | | √ | |
| การเน้นผลสัมฤทธิ์ | | | | | | | | √ | |
| ความไม่มั่นคงของสถาบัน | | | | | | | | √ | |

* เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียน คือ องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนมีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ 3 เรื่องขึ้นไป

จากตาราง 5 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนจากเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศโรงเรียน โดยได้องค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการยอมรับ 2) ด้านการสนับสนุน 3) ด้านความผูกพัน

เมื่อได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศโรงเรียน ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังตาราง 6

**ตาราง 6 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ**

| ตัวแปร | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | โครงสร้างโรงเรียน | บรรยากาศโรงเรียน | ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ |
|---|---|---|---|---|
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | บุญเลิศ โสภณ (2547) | ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) (.411*)<br>สหรัฐ เต็มวงษ์ (2559) (.724*) |
| โครงสร้างโรงเรียน | สุทธาทิพย์ เจริญนิพนธ์วานิชย์ (2556) | | ภรณี มหานนท์ (2529) | ธันยพร บุญรักษา (2554) (.179*)<br>ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) (.199*) |
| บรรยากาศโรงเรียน | | | | Kitty Kwakman (2002)<br>ธันยพร บุญรักษา (2554) (.321*)<br>ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) (.194*) |
| ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | | | | |

**ตาราง 5 องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนจากเอกสาร แนวคิดหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศโรงเรียนที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น**

| แนวคิด | Litwin and Stringer (2002) | วิทยา เรืองวิญญูเวช (2548) | วรารัตน์ นิยมไทย (2555) | จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) | กรรณิการ์ สุสม (2558) | สมัชชา จันทร์แสง (2558) | อินทพร จั่นเอี่ยม (2558) | กนกวรรณ โพธิ์ทอง (2559) | องค์ประกอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| การยอมรับนับถือ | √ | √ | | | √ | | √ | | √ |
| ด้านการสนับสนุน | √ | | | | √ | | √ | | √ |
| ด้านความผูกพัน | √ | | | | √ | | √ | | √ |
| การไว้วางใจ | | √ | | | | | | | |
| การมีขวัญกำลังใจสูง | | √ | | | | | | | |
| การมีโอกาสในการทำงาน | | √ | | | | | | | |
| การเจริญเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง | | √ | | | | | | | |
| การผนึกกำลังในการทำงาน | | √ | | | | | | | |
| การปรับปรุงโรงเรียน | | √ | | | | | | | |
| การเอื้ออาทรต่อกัน | | √ | | | | | | | |
| ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนช่วยเหลือ | | | √ | | | | | | |
| ความชำนาญทางวิชาชีพ | | | √ | | | | | | |
| ความเป็นวิชาการ | | | √ | | | | | | |
| ความร่วมมือของชุมชน | | | √ | | | | | | |
| ค่านิยมและพฤติกรรม | | | | √ | | | | | |

**ตาราง 5 (ต่อ)**

| แนวคิด | Litwin and Stringer (2002) | วิทยา เรืองวิญญูเวช (2548) | วรารัตน์ นิยมไทย (2555) | จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) | กรรณิการ์ สุสม (2558) | สมัชชา จันทร์แสง (2558) | อินทพร จั่นเอี่ยม (2558) | กนกวรรณ โพธิ์ทอง (2559) | องค์ประกอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ความเสี่ยง | | | | √ | | | | | |
| สภาพแวดล้อม | | | | √ | | | | | |
| การสร้างแรงจูงใจ | | | | | | √ | | | |
| การตัดสินใจร่วมกัน | | | | | | √ | | | |
| การสร้างบรรยากาศเชิงบวก | | | | | | √ | | | |
| ภาวะผู้นำแบบเพื่อนร่วมงาน | | | | | | | | √ | |
| ความเป็นมืออาชีพของครู | | | | | | | | √ | |
| การเน้นผลสัมฤทธิ์ | | | | | | | | √ | |
| ความไม่มั่นคงของสถาบัน | | | | | | | | √ | |

* เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียน คือ องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนมีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ 3 เรื่องขึ้นไป

จากตาราง 5 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนจากเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศโรงเรียน โดยได้องค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการยอมรับ 2) ด้านการสนับสนุน 3) ด้านความผูกพัน

เมื่อได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศโรงเรียน ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังตาราง 6

**ตาราง 6 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ**

| ตัวแปร | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | โครงสร้างโรงเรียน | บรรยากาศโรงเรียน | ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ |
|---|---|---|---|---|
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | บุญเลิศ โสภณ (2547) | ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) (.411*)<br>สหรัฐ เต็มวงษ์ (2559) (.724*) |
| โครงสร้างโรงเรียน | สุทธาทิพย์ เจริญนิพนธ์วานิชย์ (2556) | | ภรณี มหานนท์ (2529) | ธันยพร บุญรักษา (2554) (.179*)<br>ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) (.199*) |
| บรรยากาศโรงเรียน | | | | Kitty Kwakman (2002)<br>ธันยพร บุญรักษา (2554) (.321*)<br>ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) (.194*) |
| ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | | | | |

จากตาราง 6 ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า โครงสร้างโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และบรรยากาศโรงเรียน ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

**งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ธันยพร บุญรักษา (2554) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย และ 4) สร้างสมการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย จำนวนทั้งสิ้น 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Enter เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ แล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้วิธี Stepwise ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน

4. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน และปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 78.40 ($R^2$ = 0.784) สามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ

$$\bar{Y} = 0.777 + 0.376(X_4) + 0.270(X_1) + 0.151(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z\bar{Y} = 0.465X_4 + 0.321X_1 + 0.179X_2$$

เกียรติสุดา กาศเกษม (2559) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในท้องถิ่นของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นโดยวิธีการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) เพื่อดำเนินการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยวิธีการศึกษาบริบทของชุมชน การเตรียมทีมวิจัย การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน การจัดทำแผนการนำแผนไปปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) เพื่อถอดบทเรียนปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในท้องถิ่นของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยวิธีการประชุมแบบไม่เป็นทางการและใช้แบบสอบถามปลายเปิด ในบทความเรื่องนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 คือ การศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น โดยวิธีการศึกษาเอกสาร และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ หนังสือ บทความทางวิชาการ งานวิจัย แหล่งข้อมูลออนไลน์จากอินเตอร์เน็ต และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษาสังกัดเทศบาล และผู้แทนชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 และ 3 เป็นขั้นตอนต่อไปตามลำดับผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

ผลการศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น พบว่า มีองค์ประกอบหลักในการพัฒนาให้ชุมชนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีผู้นำที่ดี 2) มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน 3) การมีแนวปฏิบัติ กระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง 4) มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน และ 5) มีการสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ จัดเก็บ และการนำองค์ความรู้ที่ดีมาใช้

จุลลี่ ศรีชะโคตร (2557) ทำวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 2) ศึกษาระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 4) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 11 โรงเรียน จำนวน 257 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศองค์การที่ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเสี่ยง และค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ด้านสภาพแวดล้อม 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) บรรยากาศองค์การทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับมาก คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ 4) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมและพฤติกรรม และด้านโครงสร้างองค์การ

ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (PLC) 2) เพื่อศึกษาความเป็น PLC ของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็น PLC ของโรงเรียน และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่มีต่อความเป็น PLC ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ และตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 54 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในช่วง 0.80 ถึง 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็น PLC ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาความเป็น PLC ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็น PLC ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด เพื่อพยากรณ์ความเป็น PLC ของโรงเรียน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ($X_5$) พลวัตด้านบุคคลและสังคม ($X_3$) โครงสร้างองค์กร ($X_1$) และอิทธิพลของบริบท ($X_4$) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.160 + 0.188(X_1) + 0.200(X_3) + 0.173(X_4) + 0.382(X_5)$$

$$Z = 0.411(X_5) + 0.219(X_3) + 0.199(X_1) + 0.194(X_4)$$

นิชาภัทร วิลเลี่ยมส์ (2559) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เฉพาะ 1) เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีการสังเคราะห์เอกสารและการสนทนากลุ่ม 2) เพื่อพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) เพื่อถอดบทเรียนการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผลการทดสอบระดับชาติ

(O-NET) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในปีการศึกษา 2556 จำนวน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และในปีการศึกษา 2557 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ จำนวน 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สภาพการจัดการเรียนการสอน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กไม่มีการวางแผน และไม่มีการประชุมเพื่อเลือกประเด็นในการนิเทศก่อนการนิเทศ และขาดแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงวิธีสอนเพื่อฝึกให้นักเรียนมีทักษะการคิด

2. ผลการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1) ขั้นเตรียมการได้คัดเลือกโรงเรียนพ่อขุนผาเมืองอุปถัมภ์เป็นพื้นที่วิจัยและได้ทีมผู้ร่วมวิจัย จำนวน 7 คน ทีมผู้ร่วมวิจัย และครูมีความตระหนัก มีความรู้เรื่องการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2) ขั้นปฏิบัติการ (Acting) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) จัดทำคู่มือการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นที่ 2 การปฏิบัติ (Acting) ประชุมเชิงปฏิบัติการทีมผู้ร่วมวิจัย ครู โดยใช้กระบวนการพัฒนาบทเรียน (Lesson Study: LS) เพื่อดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามคู่มือการพัฒนาการนิเทศภายใน ขั้นที่ 3 การสังเกต (Observing) สังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูในประเด็นการเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflecting) ได้จุดแข็งจุดอ่อนในการพัฒนาต่อไป

3. การถอดบทเรียนการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา มีประเด็นที่ได้เรียนรู้ ได้แก่ การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และตรงกับปัญหาความต้องการทำให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน และบรรลุเป้าหมายความเป็นกัลยาณมิตรในการทำงานทำให้ครูมีความพึงพอใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน บุคคลในระดับองค์กรมีความผูกพันกันอย่างแน่นแฟ้น ทำให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและเสียสละ ปรับเปลี่ยนมุมมอง และทัศนคติเชิงบวก การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติระหว่างครูด้วยกันทำให้เกิดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ที่เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รูปแบบการนิเทศที่เกิดจากกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรมีขั้นตอนของการวางแผน การจัดทีมงาน การลงมือปฏิบัติและการสะท้อนผลที่ได้รับ

วิริยะ วรายุ (2559) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสำราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสำราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา วิธีดำเนินการมี

4 ขั้นตอน 1) ขั้นการวางแผน (Planning) ได้แก่การจัดตั้งทีมงานในการทำการเทียบเคียงสมรรถนะ การกำหนดหัวข้อในการเทียบเคียงสมรรถนะ การกำหนดคู่เทียบเคียงสมรรถนะ และการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Data) ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาช่วงห่าง 3) ขั้นการบูรณาการ (Integration) ได้แก่ การรายงานผลการเทียบเคียงสมรรถนะให้ทีมงานทราบและการตั้งเป้าหมาย 4) ขั้นการปฏิบัติ (Action) การจัดทำแผนการดำเนินงาน การนำแผนไปปฏิบัติ และการปรับเทียบซ้ำ ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. ผลการวางแผน พบว่า มีการแต่งตั้งทีมงานร่วมกับผู้วิจัยทำการเทียบเคียงสมรรถนะในวิจัยครั้งนี้ และให้ความรู้กับทีมงานร่วมวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการทำการเทียบเคียงสมรรถนะการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หัวข้อในการเทียบเคียงสมรรถนะในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสาราษฎร์บำรุง) กับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา และมีการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของทั้งสองโรงเรียน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา สูงกว่าโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสาราษฎร์บำรุง) ทุกรายการ

3. ผลการบูรณาการ พบว่า ควรมีการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบ เพราะทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันจะต้องดำเนินการพัฒนาไปพร้อมๆ กันไม่สามารถดำเนินการได้เฉพาะองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง และได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาให้สูงขึ้นเทียบเท่ากับผลการดำเนินการของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาเพื่อลดช่วงห่างของการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสาราษฎร์บำรุง) กับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

4. ผลการปฏิบัติ พบว่า มีการกำหนดกรอบแนวคิดในการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางในการจัดทำแผนดำเนินการและมีการดำเนินการปรับเทียบซ้ำเมื่อแล้วเสร็จการดำเนินการตามแผนดำเนินการ ผลที่ปรากฏ คือ การดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสาราษฎร์บำรุง) เพิ่มขึ้นจากเดิม และใกล้เคียงกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนามากที่สุด

สหรัฐ เต็มวงษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อ

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 จำนวน 400 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้ 1) ระดับของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับของปัจจัยที่ศึกษาทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความสามารถของครู และบรรยากาศแบบเปิดของโรงเรียน โดยสามารถพยากรณ์ร้อยละ 71.80 ($R^2$ = 0.718)

กรองกาญจน์ นาแพร่ (2560) ทำวิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และ 3) วิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 322 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเท่ากับ 0.96 และด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย ระบบสนับสนุนในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำร่วม วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และการทำงานอย่างสร้างสรรค์

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และการนิเทศการศึกษา

3. การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($X_5$) ระบบสนับสนุนในโรงเรียน ($X_4$) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำร่วม ($X_1$) และวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ($X_3$) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ($Y_{tot}$) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 86.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ

$$Y_{tot} = 0.38 + 0.36\ (X_5) + 0.20\ (X_4) + 0.18\ (X_1) + 0.17(X_3)$$

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของจังหวัดปทุมธานี จำนวน 333 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิรัชดา ทานิล (2561) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน และระดับของ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 400 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และระดับของปัจจัยที่ศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู ($X_3$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($X_1$) บรรยากาศโรงเรียน ($X_2$) ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ร้อยละ 78.30 ($R^2 = 0.783$) สมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.504 + 0.367X_3 + 0.300X_1 + 0.211X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.366Z_{X3} + 0.357Z_{X1} + 0.235Z_{X2}$$

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทำให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จำนวน 3 ปัจจัย และองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จำนวน 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
   1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
   1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
   1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

2. โครงสร้างโรงเรียน

   2.1 การจัดสายบังคับบัญชา

   2.2 ด้านนโยบาย

3. บรรยากาศโรงเรียน

   3.1 ด้านการยอมรับ

   3.2 ด้านการสนับสนุน

   3.3 ด้านความผูกพัน

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ได้แก่

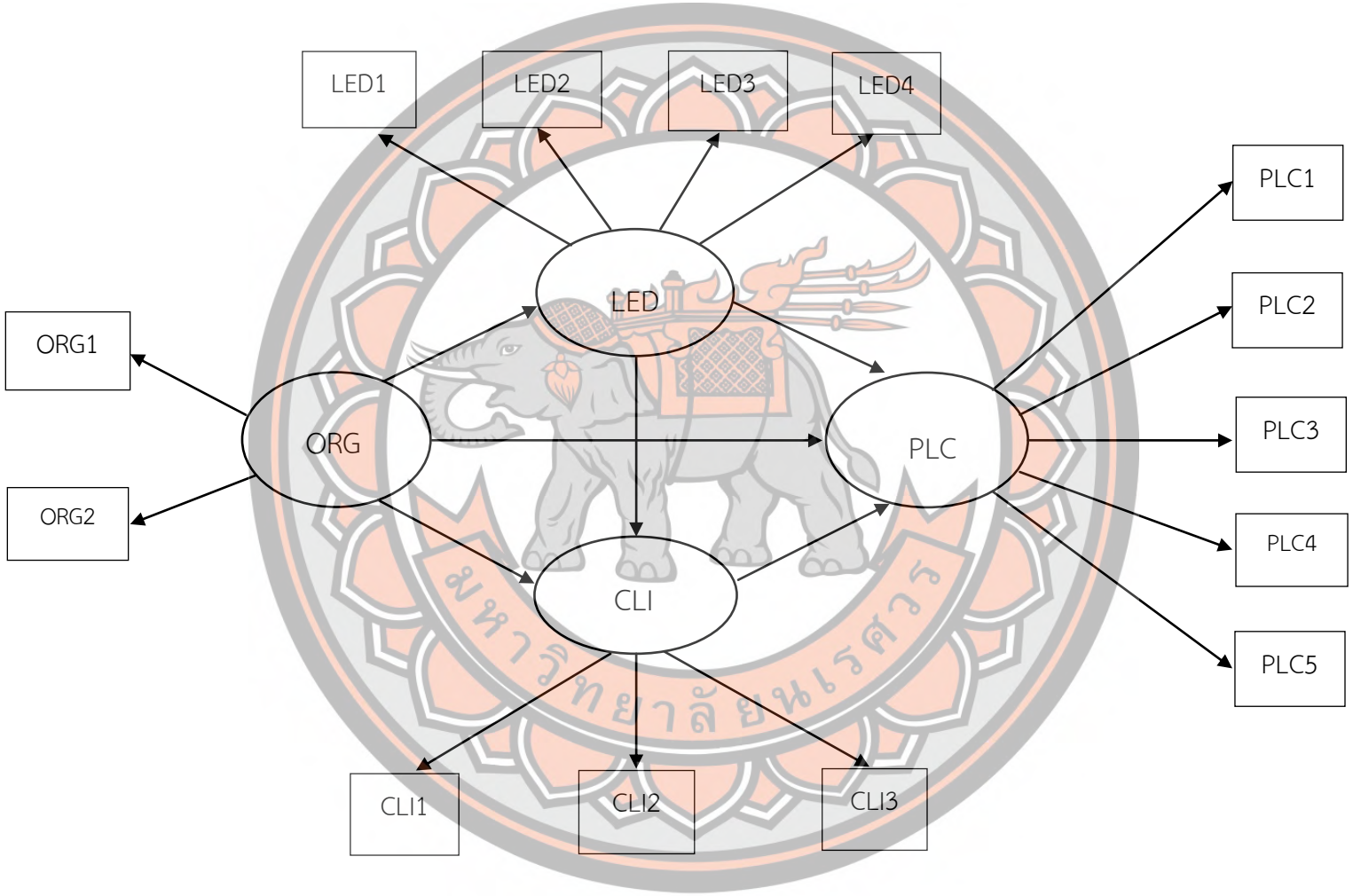
องค์ประกอบที่ 1 การเป็นผู้นำร่วม

องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบที่ 3 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 4 ชุมชนกัลยาณมิตร

องค์ประกอบที่ 5 ทีมร่วมแรงร่วมใจ




**ภาพ 1 กรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ**

จากภาพ 1 กรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจากการสังเคราะห์เอกสารซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

PLC หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

LED หมายถึง ปัจจัยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ORG หมายถึง ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างโรงเรียน

CLI หมายถึง ปัจจัยที่ 3 บรรยากาศโรงเรียน

LED1 หมายถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

LED2 หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจ

LED3 หมายถึง การกระตุ้นทางปัญญา

LED4 หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ORG1 หมายถึง การจัดสายบังคับบัญชา

ORG2 หมายถึง ด้านนโยบาย

CLI1 หมายถึง ด้านการยอมรับ

CLI2 หมายถึง ด้านการสนับสนุน

CLI3 หมายถึง ด้านความผูกพัน

PLC1 หมายถึง การเป็นผู้นำร่วม

PLC2 หมายถึง วิสัยทัศน์ร่วม

PLC3 หมายถึง การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

PLC4 หมายถึง ชุมชนกัลยาณมิตร

PLC5 หมายถึง ทีมร่วมแรงร่วมใจ

# บทที่ 3

# วิธีดำเนินการวิจัย

ในงานวิจัย เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

**แหล่งข้อมูล**

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำนวน 2,618 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำนวน 388 คน โดยประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) และพิจารณากำหนดขนาดโดยใช้สัดส่วนจำนวนตัวแปรต่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 1:20 (Hair et al., 2006) ในงานวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรที่จะศึกษาทั้งหมด 14 ตัวแปร ซึ่งจะต้องได้กลุ่มตัวอย่าง 280 คน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มากกว่าขนาดขั้นต่ำเป็นจำนวน 388 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจโรงเรียนจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดอุตรดิตถ์

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยจังหวัดพิษณุโลก มีโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 14 โรงเรียน สุ่มมา 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 22 โรงเรียน สุ่มมา 2 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน สุ่มมา 1 โรงเรียน และ จังหวัดอุตรดิตถ์ มีโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 8 โรงเรียน สุ่มมา 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 8 โรงเรียน สุ่มมา 1 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน สุ่มมา 1 โรงเรียน ดังตาราง 7

**ตาราง 7 จำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ที่ได้จากการสุ่ม**

| จังหวัด | ขนาดโรงเรียน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ใหญ่ | | กลาง | | เล็ก | |
| | N | n | N | n | N | n |
| พิษณุโลก | 14 | 2 | 22 | 2 | 3 | 1 |
| อุตรดิตถ์ | 8 | 1 | 8 | 1 | 2 | 1 |

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มครูจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ทั้ง 26 แห่ง โดยจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 388 คน

**ตาราง 8 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39**

| โรงเรียน | ต้องการ | ได้รับกลับคืน |
|---|---|---|
| **จังหวัดพิษณุโลก** | | |
| โรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม | 105 | 103 |
| โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี | 70 | 66 |
| โรงเรียนวัดโบสถ์ศึกษา | 28 | 27 |
| โรงเรียนบ้านกร่างวิทยาคม | 25 | 24 |
| โรงเรียนสฤษดิ์เสนาพิทยาคม | 10 | 10 |
| **จังหวัดอุตรดิตถ์** | | |
| โรงเรียนอุตรดิตถ์ดรุณี | 120 | 116 |
| โรงเรียนลับแลพิทยาคม | 22 | 22 |
| โรงเรียนน้ำริดวิทยา | 20 | 20 |
| **รวม** | **400** | **388** |

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มี 3 ปัจจัย คือ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. โครงสร้างโรงเรียน
3. บรรยากาศโรงเรียน

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบ 5 ระดับ ให้เลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**การสร้างเครื่องมือ**

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อสร้างเครื่องมือในการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้อง ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากนั้น นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบเบื้องต้น และพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา

4. ปรับแก้แบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

5. นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาโดยใช้สูตรค่า IOC (Index of item Objective Congruence) โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง มีความเห็นด้วยว่าข้อคำถามใช้ได้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามใช้ได้หรือไม่

-1 หมายถึง มีความเห็นด้วยว่าข้อคำถามใช้ไม่ได้

แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาเป็นข้อคำถาม จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด ผลปรากฏว่า ดัชนีความสอดคล้องของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเครื่องมือที่ปรับแก้ไขไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจพิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (try out)

6. นำเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ตรวจสอบหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้สูตร Item total correlation โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลปรากฏว่า แบบสอบถามความคิดเห็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.256-0.858 และแบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.355-0.793

ตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลปรากฏว่า ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.914 และข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สามารถแยกเป็นรายปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.942 2) ปัจจัยโครงสร้างโรงเรียน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.886 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.909

7. นำเครื่องมือที่ได้ทดลองใช้มาประมวลผล เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง และจัดเตรียมเครื่องมือที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในลำดับขั้นตอนต่อไป

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) ไปเก็บข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) ให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์

3. รวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยแยกการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีเกณฑ์การแปลผลดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2544)

4.51 – 5.00 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีเกณฑ์การแปลผลดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2544)

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยใช้โปรแกรม Mplus ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่

5.1 ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistics: $\chi^2$) โดยค่าสถิติไคสแควร์จะต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา คือ ค่าสถิติไคสแควร์จะต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)

5.2 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ($\chi^2$/df) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์จากการนำค่าไคสแควร์หารด้วยองศาอิสระ (df) เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา คือ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีเมื่อค่า $\chi^2$/df < 2.00 (สุภมาศ อังศุโชติ, และคณะ, 2554, น. 25) และโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับพอใช้เมื่อค่า $\chi^2$/df มีค่าระหว่าง 2.00-5.00 หรือใช้กับโมเดลสมการโครงสร้างที่มีความซับซ้อนมากๆ (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)

5.3 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า: RMSEA (Root Mean Square error of Approximation) ค่า RMSEA ควรมีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา คือ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีเมื่อค่า RMSEA < 0.05 หรือโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับพอใช้เมื่อค่า RMSEA มีค่าระหว่าง 0.05-0.099 (Diamantopoulos, & Siguaw, 2000)

# บทที่ 4

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ดังนี้

| | |
|---|---|
| n | แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |
| $\bar{X}$ | แทน ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| r | แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน |
| $\chi^2$ | แทน ค่าสถิติไคสแควร์ |
| df | แทน ค่าองศาอิสระ |
| CFI | แทน ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ |
| TLI | แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน |
| RMSEA | แทน ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ |
| SRMR | แทน ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน |
| P | แทน ระดับนัยสำคัญ |
| TE | แทน ขนาดอิทธิพลรวม |
| IE | แทน ขนาดอิทธิพลทางอ้อม |
| DE | แทน ขนาดอิทธิพลทางตรง |

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง ได้แก่

PLC แทน ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

LED แทน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ORG แทน ปัจจัยโครงสร้างโรงเรียน

CLI แทน ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่

LED1 แทน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

LED2 แทน การสร้างแรงบันดาลใจ

LED3 แทน การกระตุ้นทางปัญญา

LED4 แทน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ORG1 แทน การจัดสายบังคับบัญชา

ORG2 แทน ด้านนโยบาย

CLI1 แทน ด้านการยอมรับ

CLI2 แทน ด้านการสนับสนุน

CLI3 แทน ด้านความผูกพัน

PLC1 แทน การเป็นผู้นำร่วม

PLC2 แทน วิสัยทัศน์ร่วม

PLC3 แทน การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

PLC4 แทน ชุมชนกัลยาณมิตร

PLC5 แทน ทีมร่วมแรงร่วมใจ

แทน ตัวแปรสังเกตได้

แทน ตัวแปรแฝง

 แทน น้ำหนักองค์ประกอบระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง และตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้สถิติพื้นฐาน คือ ความถี่ และร้อยละ ดังปรากฏรายละเอียดในตาราง 9

**ตาราง 9 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

| ข้อคำถาม | n | ร้อยละ |
|---|---|---|
| เพศ | | |
| ชาย | 106 | 27.30 |
| หญิง | 208 | 72.70 |
| **รวม** | **388** | **100.00** |
| ประสบการณ์ทำงาน | | |
| ต่ำกว่า 10 ปี | 44 | 11.30 |
| 10 – 20 ปี | 86 | 22.20 |
| มากกว่า 20 ปี | 258 | 66.50 |
| **รวม** | 388 | **100.00** |

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 388 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต** 39

ผลการวิเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏรายละเอียดในตาราง 10-11

**ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นความเบ้ และความโด่ง เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39**

| ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | Skewness | | Kurtosis | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Statistic | Std. Error | Statistic | Std. Error |
| การเป็นผู้นำร่วม | 4.17 | 0.56 | มาก | -0.71 | 0.124 | 0.96 | 0.247 |
| วิสัยทัศน์ร่วม | 4.02 | 0.68 | มาก | -1.02 | 0.124 | 2.03 | 0.247 |
| การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ | 4.13 | 0.59 | มาก | -0.43 | 0.124 | 0.02 | 0.247 |
| ชุมชนกัลยาณมิตร | 4.03 | 0.65 | มาก | -0.50 | 0.124 | 0.58 | 0.247 |
| ทีมร่วมแรงร่วมใจ | 4.07 | 0.63 | มาก | -0.72 | 0.124 | 1.90 | 0.247 |
| **รวม** | **4.08** | **0.55** | **มาก** | **-0.80** | **0.124** | **1.83** | **0.247** |

จากตาราง 10 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้นำร่วม ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}$= 4.13, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X}$= 4.02, S.D. = 0.68)

**ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39**

| ข้อคำถาม | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---|---|---|---|
| **การเป็นผู้นำร่วม** | | | |
| 1. ครูกำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกันโดยการสร้างและยอมรับคุณค่าของผู้อื่น เพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงาน | 4.03 | 0.72 | มาก |
| 2. ครูให้ความเคารพและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานโดยใช้ศักยภาพที่แตกต่างกันเพื่อพัฒนางานที่ดีที่สุด | 4.19 | 0.74 | มาก |

**ตาราง 11 (ต่อ)**

| ข้อคำถาม | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---|---|---|---|
| 3. ครูสามารถใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อหาเป้าหมายและแนวทางร่วมกันที่เป็นฉันทามติ | 3.98 | 0.74 | มาก |
| 4. ครูมีภาวะผู้นำร่วมทางวิชาการและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ | 4.18 | 0.69 | มาก |
| 5. ครูสามารถเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน | 4.31 | 0.66 | มาก |
| 6. ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นครูที่ดีและเป็นครูที่ทำหน้าที่ครูได้สมบูรณ์แบบ | 4.33 | 0.70 | มาก |
| **รวม** | **4.17** | **0.56** | **มาก** |
| **วิสัยทัศน์ร่วม** | | | |
| 7. ครูและผู้บริหารร่วมกำหนดนโยบายและจุดเน้นของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน | 3.96 | 0.78 | มาก |
| 8. ครูและผู้บริหารร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | 3.96 | 0.76 | มาก |
| 9. ครูและผู้บริหารมีความเชื่อร่วมกันว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นวิธีการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ | 4.01 | 0.78 | มาก |
| 10. ครูและผู้บริหารมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ในทิศทางเดียวกัน | 3.98 | 0.80 | มาก |
| 11. ครูและผู้บริหารยอมรับและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลในวิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้น | 4.08 | 0.77 | มาก |
| 12. ครูและผู้บริหารเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง | 4.13 | 0.80 | มาก |
| 13. ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ | 4.02 | 0.82 | มาก |
| **รวม** | **4.02** | **0.68** | **มาก** |
| **การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ** | | | |
| 14. ครูร่วมมือในการปรับปรุงพัฒนากลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ | 4.09 | 0.70 | มาก |
| 15. ครูร่วมกันเรียนรู้และทบทวนการปฏิบัติหน้าที่และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | 4.19 | 0.70 | มาก |
| 16. ครูให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ | 4.16 | 0.74 | มาก |

**ตาราง 11 (ต่อ)**

| ข้อคำถาม | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---|---|---|---|
| 17. ครูนำความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมไปแลกเปลี่ยนและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกับเพื่อนครู เพื่อเปิดโลกทัศน์การเรียนรู้และสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพ | 4.09 | 0.71 | มาก |
| 18. ครูแบ่งปันและแลกเปลี่ยนตำรา หนังสือ รวมทั้ง เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้และความรับผิดชอบในงานกับเพื่อนครู | 4.09 | 0.74 | มาก |
| **รวม** | **4.13** | **0.59** | **มาก** |
| **ชุมชนกัลยาณมิตร** | | | |
| 19. ครูในโรงเรียนไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอน | 4.01 | 0.81 | มาก |
| 20. ครูทำการทบทวนกระบวนการทำงานหลังการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม | 3.97 | 0.73 | มาก |
| 21. ครูช่วยเหลือด้านพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยร่วมคิดวางแผน ร่วมสังเกต ร่วมสะท้อน และร่วมปรับปรุง | 4.02 | 0.78 | มาก |
| 22. ครูพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น | 4.13 | 0.71 | มาก |
| **รวม** | **4.03** | **0.65** | **มาก** |
| **ทีมร่วมแรงร่วมใจ** | | | |
| 23. ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้ เนื้อหาการสอน วิธีการจัดการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้จากการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | 4.00 | 0.71 | มาก |
| 24. ครูมีการพูดคุยและปรึกษาหารือเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางร่วมในการสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน | 4.10 | 0.74 | มาก |
| 25. ครูร่วมกันการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน | 4.06 | 0.72 | มาก |
| 26. ครูในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนานักเรียน | 4.13 | 0.70 | มาก |
| **รวม** | **4.07** | **0.63** | **มาก** |

จากตาราง 11 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีความคิดเห็นต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ในรายด้าน ดังนี้ การเป็นผู้นำร่วมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นครูที่ดีและเป็นครูที่ทำหน้าที่ครูได้สมบูรณ์แบบ ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ครูสามารถเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัด

การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อหาเป้าหมายและแนวทางร่วมกันที่เป็นฉันทามติ ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.74)

ด้านวิสัยทัศน์ร่วมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูยอมรับและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลในวิสัยทัศน์ที่ เกิดขึ้น ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกำหนดนโยบายและจุดเน้นของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.78) และผู้บริหารและครูร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.76)

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูร่วมกันเรียนรู้และทบทวนการปฏิบัติหน้าที่และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ครูให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูร่วมมือในการปรับปรุงพัฒนากลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.70) ครูนำความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมไปแลกเปลี่ยนและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกับเพื่อนครู เพื่อเปิดโลกทัศน์การเรียนรู้และสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.71) และครูแบ่งปันและแลกเปลี่ยนตำรา หนังสือ รวมทั้ง เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้และความรับผิดชอบในงานกับเพื่อนครู ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.74)

ด้านชุมชนกัลยาณมิตรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น ($\bar{X}$= 4.13, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ครูช่วยเหลือด้านพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยร่วมคิดวางแผน ร่วมสังเกต ร่วมสะท้อน และร่วมปรับปรุง ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูทำการทบทวนกระบวนการทำงานหลังการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.73)

ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนานักเรียน ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ครูมีการพูดคุยและปรึกษาหารือเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางร่วมในการสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้ เนื้อหาการสอน วิธีการจัดการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้จากการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.71)

**ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39**

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ดังปรากฏรายละเอียดในตาราง 12-15

**ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ความเบ้ และความโด่งเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39**

| ปัจจัย | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | Skewness | | Kurtosis | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Statistic | Std. Error | Statistic | Std. Error |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 3.95 | 0.62 | มาก | -1.05 | 0.124 | 2.32 | 0.247 |
| โครงสร้างโรงเรียน | 4.02 | 0.61 | มาก | -0.93 | 0.124 | 1.76 | 0.247 |
| บรรยากาศโรงเรียน | 4.04 | 0.60 | มาก | -1.04 | 0.124 | 2.32 | 0.247 |

จากตาราง 12 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.04, S.D = 0.60) รองลงมา คือ โครงสร้างโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.02, S.D = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 3.95, S.D = 0.62)

**ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39**

| ข้อคำถาม | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---|---|---|---|
| **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** | | | |
| **การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** | | | |
| 1. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาพัฒนาครู เพื่อเปลี่ยนแปลงผู้เรียน | 4.02 | 0.72 | มาก |
| 2. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการดำเนินการกำหนดนโยบาย กำหนดโครงสร้างและวางแผนพัฒนาการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม | 3.94 | 0.72 | มาก |

**ตาราง 13 (ต่อ)**

| ข้อคำถาม | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---|---|---|---|
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้คณะครูได้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายและวิธีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติ | 4.01 | 0.76 | มาก |
| 4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสอนงาน/ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นตัวอย่าง/เป็นพี่เลี้ยงให้กับครู | 3.92 | 0.78 | มาก |
| 5. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย | 3.96 | 0.74 | มาก |
| **รวม** | **3.97** | **0.63** | **มาก** |
| **การสร้างแรงบันดาลใจ** | | | |
| 6. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญของการสร้าง | 3.97 | 0.77 | มาก |
| 7. ผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจครู และกระตุ้นให้มีการทำงานเป็นทีม | 3.98 | 0.80 | มาก |
| 8. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับครูในโรงเรียน | 3.99 | 0.78 | มาก |
| 9. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารเพื่อโน้มน้าวให้ครูเกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ | 3.99 | 0.74 | มาก |
| **รวม** | **3.98** | **0.68** | **มาก** |
| **การกระตุ้นทางปัญญา** | | | |
| 10. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานวิชาชีพ เพื่อนำมาความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการสอนการเรียนรู้ของผู้เรียน | 4.06 | 0.77 | มาก |
| 11. ผู้บริหารโรงเรียนชี้แนะให้ครูเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ | 3.91 | 0.80 | มาก |
| 12. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการใช้คำถามกระตุ้นเพื่อให้ครูตั้งคำถาม/หาคำตอบเกี่ยวกับตัวเองและสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน | 3.94 | 0.77 | มาก |
| 13. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำหน้าที่เป็น Coach/Mentor ให้กับครูในวงชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพหรือนำการจัดการเรียนรู้ของครู | 3.91 | 0.80 | มาก |

**ตาราง 13 (ต่อ)**

| ข้อคำถาม | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---|---|---|---|
| 14. ผู้บริหารโรงเรียนมีและใช้เครื่องมือกระบวนการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) และทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ให้กับครู | 3.84 | 0.82 | มาก |
| **รวม** | 3.93 | 0.66 | **มาก** |
| **การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** | | | |
| 15. ผู้บริหารโรงเรียนรู้เกี่ยวกับครูเป็นรายบุคคล ทั้งด้านภูมิหลัง ความรู้ ประสบการณ์ และเหตุการณ์ที่ครูเคยประสบแล้วมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู | 3.86 | 0.84 | มาก |
| 16. ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ความต้องการและความสามารถในการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน | 3.88 | 0.82 | มาก |
| 17. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อครูเป็นรายบุคคล ทั้งเรื่องการมอบหมายงาน การส่งเสริมพัฒนาและการให้ขวัญกำลังใจ | 3.95 | 0.83 | มาก |
| 18. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ความสามารถของครูที่มีทุกด้าน ร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน | 3.98 | 0.80 | มาก |
| **รวม** | 3.92 | 0.73 | **มาก** |

ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาพัฒนาครู เพื่อเปลี่ยนแปลงผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้คณะครูได้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในเป้าหมายและวิธีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสอนงาน/ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นตัวอย่าง/เป็นพี่เลี้ยงให้กับคณะครู ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.78)

การสร้างแรงบันดาลใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับครูในโรงเรียน ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. =0.78) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารเพื่อโน้มน้าวให้ครูเกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อเปลี่ยนแปลง การจัดการ

เรียนรู้ที่มีคุณภาพ ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจครู และกระตุ้นให้มีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญของการสร้าง ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.74)

การกระตุ้นทางปัญญาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานวิชาชีพ เพื่อนำมาความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการสอนการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการใช้คำถามกระตุ้นเพื่อให้ครูตั้งคำถาม/หาคำตอบเกี่ยวกับตัวเองและสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีและใช้เครื่องมือกระบวนการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) และทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ให้กับครู ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.82)

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนใช้ความสามารถของครูที่มีทุกด้าน ร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อครูเป็นรายบุคคลทั้งเรื่องการมอบหมายงาน การส่งเสริมพัฒนาและการให้ขวัญกำลังใจ ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนรู้เกี่ยวกับครูเป็นรายบุคคล ทั้งด้านภูมิหลัง ความรู้ ประสบการณ์ และเหตุการณ์ที่ครูเคยประสบแล้วมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = 0.82)

**ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านโครงสร้างโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39**

| ข้อคำถาม | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---|---|---|---|
| **โครงสร้างโรงเรียน** | | | |
| **การจัดสายบังคับบัญชา** | | | |
| 19. สถานศึกษามีโครงสร้างการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ | 4.11 | 0.79 | มาก |
| 20. สถานศึกษามีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ/คณะกรรมการ เพื่อการขับเคลื่อนการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในการพัฒนาครู | 4.04 | 0.77 | มาก |

**ตาราง 14 (ต่อ)**

| ข้อคำถาม | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---|---|---|---|
| 21. สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทิน (Time line) การทำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพแต่ละระดับที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน | 4.07 | 0.76 | มาก |
| 22. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีมแนวราบ | 3.98 | 0.80 | มาก |
| **รวม** | **4.05** | **0.67** | **มาก** |
| **ด้านนโยบาย** | | | |
| 23. สถานศึกษากำหนดเกณฑ์/ความสำเร็จของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ครอบคลุมด้านครู นักเรียน และโรงเรียน | 3.99 | 0.71 | มาก |
| 24. สถานศึกษามีการการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน | 4.07 | 0.76 | มาก |
| 25. สถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกำหนดขั้นตอน/แนวทางการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | 3.98 | 0.74 | มาก |
| 26. สถานศึกษาและครูร่วมกันถอดบทเรียนความสำเร็จและอุปสรรคของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้ของครูและนักเรียนในรอบภาคเรียน/รอบปี พร้อมกับแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ | 3.93 | 0.80 | มาก |
| 27. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำการทบทวนกระบวนการทำงานหลังการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม | 3.95 | 0.80 | มาก |
| 28. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการสร้างบรรยากาศทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่ และอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | 4.05 | 0.76 | มาก |
| **รวม** | **4.00** | **0.64** | **มาก** |

จากตาราง 14 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในด้านโครงสร้างโรงเรียน การจัดสายบังคับบัญชาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีโครงสร้างการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทิน (Time line) การทำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพแต่ละระดับที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีมแนวราบ ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.80)

ด้านนโยบายภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการสร้างบรรยากาศทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่ และอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาและครูร่วมกันถอดบทเรียนความสำเร็จและอุปสรรคของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้ของครูและนักเรียนในรอบภาคเรียน/รอบปี พร้อมกับแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.80)

**ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้านบรรยากาศโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39**

| ข้อคำถาม | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---|---|---|---|
| **บรรยากาศโรงเรียน** | | | |
| **ด้านการยอมรับ** | | | |
| 29. สถานศึกษาส่งเสริมการใช้จิตวิทยาเชิงบวกในการปฏิบัติงานและการสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน | 4.02 | 0.77 | มาก |
| 30. ผู้บริหารและครูชื่นชม แสดงความยินดี เมื่อผู้อื่นประสบผลสำเร็จ ในขณะเดียวกันก็ให้กำลังใจผู้ที่ประสบปัญหา/ผู้ที่พยายามแก้ไขความผิดพลาด | 4.11 | 0.75 | มาก |
| 31. ครูให้เกียรติรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน | 4.05 | 0.78 | มาก |
| 32. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมองหาในส่วนดี สร้างสรรค์มากกว่าการจับผิด และเน้นการพูดคุย ปรึกษาหารือ เพื่อได้ข้อสรุปร่วมเมื่อเกิดแนวความคิดและวิธีการที่แตกต่างกัน | 4.05 | 0.75 | มาก |
| **รวม** | **4.06** | **0.65** | **มาก** |
| **ด้านการสนับสนุน** | | | |
| 33. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือด้านพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยร่วมคิดวางแผน ร่วมสังเกต ร่วมสะท้อน และร่วมปรับปรุง | 4.04 | 0.75 | มาก |

**ตาราง 15 (ต่อ)**

| ข้อคำถาม | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---|---|---|---|
| 34. ผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนครูให้ความช่วยเหลือเมื่อครูมีปัญหาถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว | 3.91 | 0.82 | มาก |
| 35. สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และให้โอกาสในการปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น โดยให้รางวัลที่เหมาะสม | 4.05 | 0.77 | มาก |
| 36. บรรยากาศภายในโรงเรียนมีการทำงานที่อบอุ่นและไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน | 3.92 | 0.85 | มาก |
| **รวม** | **3.98** | **0.67** | **มาก** |
| **ด้านความผูกพัน** | | | |
| 37. ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่น/ช่วยเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา | 4.07 | 0.77 | มาก |
| 38. ครูรู้สึกว่าพลังความคิดและประสบการณ์ของทุกคนในสถานศึกษาจะสามารถช่วยแก้ปัญหาผู้เรียน ปัญหาครู และปัญหาที่โรงเรียนประสบให้ผ่านพ้นไปด้วยดี | 4.08 | 0.74 | มาก |
| 39. ครูรับรู้ได้ว่าทุกครั้งที่มีการร่วมกลุ่ม ปฏิบัติงานร่วมกันจะได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองเสมอ | 4.04 | 0.74 | มาก |
| 40. ครูรับรู้ว่าความหวังดี และการเห็นเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นพลังสำคัญที่หล่อหลอมให้ครูมีความสามัคคีและเกิดผลดีต่อการพัฒนาโรงเรียน | 4.14 | 0.74 | มาก |
| **รวม** | **4.08** | **0.65** | **มาก** |

จากตาราง 15 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในด้านบรรยากาศโรงเรียน ดังนี้ ด้านการยอมรับภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูชื่นชม แสดงความยินดี เมื่อผู้อื่นประสบผลสำเร็จ ในขณะเดียวกันก็ให้กำลังใจผู้ที่ประสบปัญหา/ผู้ที่พยายามแก้ไขความผิดพลาด ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ครูให้เกียรติรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.78) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมองหาในส่วนดี สร้างสรรค์มากกว่าการจับผิดและเน้นการพูดคุย ปรึกษาหารือ เพื่อได้ข้อสรุปร่วมเมื่อเกิดแนวความคิด

และวิธีการที่แตกต่างกัน ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการใช้จิตวิทยาเชิงบวกในการปฏิบัติงานและการสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.77)

ด้านการสนับสนุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และให้โอกาสในการปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น โดยให้รางวัลที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือด้านพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยร่วมคิดวางแผน ร่วมสังเกต ร่วมสะท้อน และร่วมปรับปรุง ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนครูให้ความช่วยเหลือเมื่อครูมีปัญหาถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.82)

ด้านความผูกพันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูรับรู้ว่าความหวังดีและการเห็นเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นพลังสำคัญที่หล่อหลอมให้ครูมีความสามัคคีและเกิดผลดีต่อการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ครูรู้สึกว่าพลังความคิดและประสบการณ์ของทุกคนในสถานศึกษาจะสามารถช่วยแก้ปัญหาผู้เรียน ปัญหาครู และปัญหาที่โรงเรียนประสบให้ผ่านพ้นไปด้วยดี ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูรับรู้ได้ว่าทุกครั้งที่มีการร่วมกลุ่ม ปฏิบัติงานร่วมกันจะได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองเสมอ ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.74)

**ตอนที่** 4 **ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต** 39

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ปรากฏรายละเอียดในตาราง 16

**ตาราง 16** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

| | ORG1 | ORG2 | LED1 | LED2 | LED3 | LED4 | CLI1 | CLI2 | CLI3 | PLC1 | PLC2 | PLC3 | PLC4 | PLC5 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ORG1 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| ORG2 | 0.780** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| LED1 | 0.660** | 0.698** | 1 | | | | | | | | | | | |
| LED2 | 0.700** | 0.692** | 0.829** | 1 | | | | | | | | | | |
| LED3 | 0.716** | 0.731** | 0.800** | 0.839** | 1 | | | | | | | | | |
| LED4 | 0.728** | 0.679** | 0.725** | 0.746** | 0.836** | 1 | | | | | | | | |
| CLI1 | 0.703** | 0.795** | 0.651** | 0.655** | 0.702** | 0.664** | 1 | | | | | | | |
| CLI2 | 0.711** | 0.780** | 0.666** | 0.688** | 0.733** | 0.712** | 0.775** | 1 | | | | | | |
| CLI3 | 0.669** | 0.671** | 0.596** | 0.644** | 0.646** | 0.648** | 0.699** | 0.785** | 1 | | | | | |
| PLC1 | 0.626** | 0.632** | 0.604** | 0.629** | 0.639** | 0.617** | 0.629** | 0.667** | 0.639** | 1 | | | | |
| PLC2 | 0.684** | 0.705** | 0.761** | 0.785** | 0.741** | 0.700** | 0.704** | 0.703** | 0.654** | 0.760** | 1 | | | |
| PLC3 | 0.577** | 0.588** | 0.582** | 0.576** | 0.627** | 0.589** | 0.611** | 0.635** | 0.632** | 0.717** | 0.684** | 1 | | |
| PLC4 | 0.644** | 0.703** | 0.628** | 0.632** | 0.687** | 0.685** | 0.678** | 0.688** | 0.672** | 0.693** | 0.698** | 0.812** | 1 | |
| PLC5 | 0.675** | 0.675** | 0.639** | 0.644** | 0.669** | 0.616** | 0.667** | 0.633** | 0.627** | 0.685** | 0.669** | 0.767** | 0.800** | 1 |
| Mean | 4.048 | 3.997 | 3.971 | 3.983 | 3.930 | 3.917 | 4.056 | 3.980 | 4.083 | 4.168 | 4.021 | 4.125 | 4.034 | 4.073 |
| S.D. | 0.666 | 0.639 | 0.634 | 0.676 | 0.665 | 0.734 | 0.646 | 0.666 | 0.645 | 0.560 | 0.677 | 0.593 | 0.648 | 0.627 |

**p < 0.01

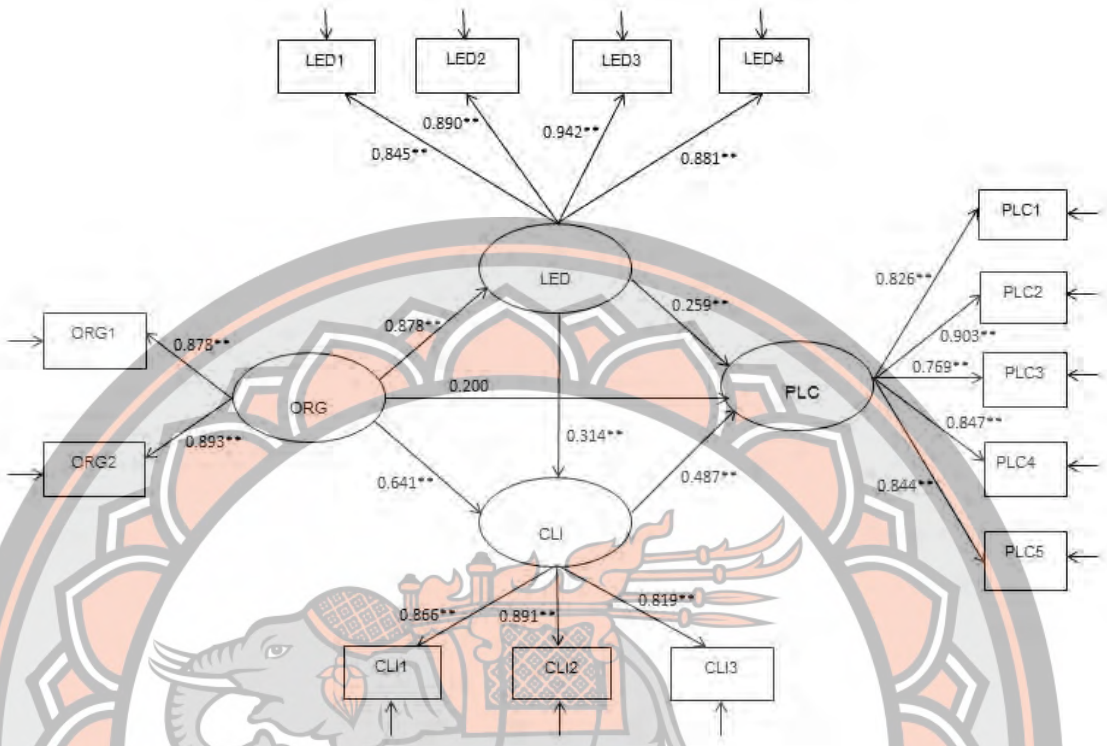
จากตาราง 16 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีทั้งหมด 14 ตัวแปร ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร จำนวน 91 ค่า เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 91 ค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.576 ถึง 0.839 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (LED2) กับการกระตุ้นทางปัญญา (LED3) r = 0.839 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าต่ำสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (LED2) กับ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (PLC3) r= 0.576

**ตาราง 17 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39**

| **ตัวแปร** | ORG1 | ORG2 | LED1 | LED2 | LED3 | LED4 | CLI1 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ความเที่ยง** | 0.966 | 0.965 | 0.966 | 0.966 | 0.965 | 0.966 | 0.966 |
| **ตัวแปร** | CLI2 | CLI3 | PLC1 | PLC2 | PLC3 | PLC4 | PLC5 |
| **ความเที่ยง** | 0.965 | 0.966 | 0.967 | 0.965 | 0.967 | 0.966 | 0.966 |

จากตาราง 17 เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.965-0.967 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุด คือ การเป็นผู้นำร่วมวิสัยทัศน์ร่วม (PLC1) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (PLC3) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.967 และตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงน้อยสุด คือ ด้านนโยบาย (ORG2) การกระตุ้นทางปัญญา (LED3) ด้านการสนับสนุน (CLI2) วิสัยทัศน์ร่วม (PLC2) มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.965

2. การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยใช้โปรแกรม Mplus เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏรายละเอียดดังภาพ 2 และตาราง 18-19




$\chi^2$ = 67.562, df = 53, p-value = 0.0860, RMSEA = 0.027, CFI = 0.997, TLI = 0.996, SRMR = 0.014

**ภาพ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 หลังปรับความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์**

จากภาพ พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 พิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไคสแควร์ ($\chi^2$) มีค่า 67.562 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 53 ความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.0860 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.027 ค่าดัชนีระดับความกลมกลืน (CFI) เท่ากับ 0.997 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้ (TLI) เท่ากับ 0.996 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.014 แสดงว่า โมเดลสมมติฐานตามทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**ตาราง 18 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39**

| ตัวแปร | Factor Loading | Standard Error | t-test | $R^2$ |
|---|---|---|---|---|
| ORG | | | | |
| ORG1 | 0.878 | 0.015 | 57.430** | 0.770 |
| ORG2 | 0.893 | 0.014 | 63.581** | 0.798 |
| LED | | | | |
| LED1 | 0.845 | 0.016 | 51.286** | 0.714 |
| LED2 | 0.890 | 0.013 | 66.945** | 0.793 |
| LED3 | 0.942 | 0.008 | 111.884** | 0.887 |
| LED4 | 0.881 | 0.013 | 65.735** | 0.776 |
| CLI | | | | |
| CLI1 | 0.866 | 0.015 | 56.058** | 0.750 |
| CLI2 | 0.891 | 0.015 | 60.610** | 0.793 |
| CLI3 | 0.819 | 0.020 | 40.084** | 0.671 |
| PLC | | | | |
| PLC1 | 0.826 | 0.018 | 46.297** | 0.682 |
| PLC2 | 0.903 | 0.014 | 62.269** | 0.815 |
| PLC3 | 0.769 | 0.023 | 32.736** | 0.591 |
| PLC4 | 0.847 | 0.019 | 44.468** | 0.717 |
| PLC5 | 0.844 | 0.020 | 42.792** | 0.712 |

**$p < 0.01$

จากตาราง 18 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเป็นบวกและแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรโครงสร้างโรงเรียน (ORG) พบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ด้านนโยบาย (ORG2) รองลงมา คือ การจัดสายบังคับบัญชา (ORG1) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.893 และ 0.878 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LED) พบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (LED3) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (LED2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (LED4) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (LED1) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.942, 0.890, 0.881 และ 0.845 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน (CLI) พบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ด้านการสนับสนุน (CLI2) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับ (CLI1) และด้านความผูกพัน (CLI3) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.891, 0.866 และ 0.819 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) พบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ วิสัยทัศน์ร่วม(PLC2) รองลงมา คือ ชุมชนกัลยาณมิตร (PLC4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (PLC5) การเป็นผู้นำร่วม (PLC1) และการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (PLC3) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.903, 0.847, 0.844, 0.826 และ 0.769 ตามลำดับ

**ตาราง 19 ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39**

| ตัวแปรตาม | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | บรรยากาศโรงเรียน | | | ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวแปรต้น | DE | IE | TE | DE | IE | TE | DE | IE | TE |
| โครงสร้างโรงเรียน | 0.878** | - | 0.878** | 0.641** | 0.276** | 0.917** | 0.200 | 0.674** | 0.874** |
| | (0.017) | | (0.017) | (0.076) | (0.066) | (0.017) | (0.105) | (0.096) | (0.018) |
| | 51.004 | | 51.004 | 8.439 | 4.188 | 55.493 | 1.912 | 7.018 | 48.215 |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | - | - | - | 0.314** | - | 0.314** | 0.259** | 0.153** | 0.412** |
| | | | | (0.076) | | (0.076) | (0.077) | (0.052) | (0.073) |
| | | | | 4.159 | | 4.159 | 3.381 | 2.965 | 5.632 |
| บรรยากาศโรงเรียน | - | - | - | - | - | - | 0.487** | - | 0.487** |
| | | | | | | | (0.106) | | (0.106) |
| | | | | | | | 4.592 | | 4.592 |
| องค์ประกอบ | LED | | | CLI | | | PLC | | |
| $R^2$ | 0.770 | | | 0.863 | | | 0.836 | | |

**p < 0.01

จากตาราง 19 พบว่า ปัจจัยโครงสร้างโรงเรียนมีอิทธิพลทางบวกทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยโครงสร้างโรงเรียนมีอิทธิพลทางบวกทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปยังบรรยากาศโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลทางบวกทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศโรงเรียนไปยังชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกทางตรงต่อบรรยากาศโรงเรียนกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลทางบวกทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียนไปยังชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางบวกทางตรงต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

# บทที่ 5

# บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 2) เพื่อวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย โดยประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำนวน 2,618 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำนวน 388 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยแบบสอบถามชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 และแบบสอบถามชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.256-0.858 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.355-0.793

และตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลปรากฏว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.914 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สามารถแยกเป็นรายปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.942 2) ปัจจัยโครงสร้างโรงเรียน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.886 3) ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.909

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) 2) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) 4) วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม Mplus เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**สรุปผลการวิจัย**

ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้นำร่วม รองลงมา คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ทีมร่วมแรงร่วมใจ ชุมชนกัลยาณมิตร และวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

2. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศโรงเรียน รองลงมา คือ โครงสร้างโรงเรียน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน คือ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบของปัจจัยโครงสร้างโรงเรียน คือ การจัดสายบังคับบัญชา ด้านนโยบายอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีทั้งหมด 14 ตัวแปร ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรจำนวน 91 ค่า เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 91 ค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.576 ถึง 0.839 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (LED2) กับการกระตุ้นทางปัญญา (LED3) r = 0.839 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าต่ำสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (LED2) กับการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (PLC3) r= 0.576

3.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบ ได้แก่ $\chi^2$ = 67.562, df = 53, p-value = 0.0860, RMSEA = 0.027, CFI = 0.997, TLI = 0.996, SRMR = 0.014

3.3 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า ปัจจัยโครงสร้างโรงเรียนมีอิทธิพลทางบวกทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศโรงเรียน โดยมีอิทธิพลทางบวกทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปยังบรรยากาศโรงเรียน และมีอิทธิพลทางบวกทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศโรงเรียนไปยังชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกทางตรงต่อบรรยากาศโรงเรียนกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และมีอิทธิพลทางบวกทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียนไปยังชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

และปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางบวกทางตรงต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

**อภิปรายผลการวิจัย**

จากการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า โรงเรียนมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีนโยบายให้ทุกโรงเรียนส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่ง วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมี 6 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน แสดงให้เห็นว่าความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะทำให้ความเป็นองค์กรหรือโรงเรียนมีความหมายที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วมมุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการรวมพลังของครู ที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงานร่วมกันแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ และร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยพร บุญรักษา (2553) ที่พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) ที่พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) ที่พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ วิริยะ วรายุ (2559) ที่พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสำราษฎร์บำรุง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ผลการวิจัย พบว่า การเป็นผู้นำร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ทีมร่วมแรงร่วมใจ ชุมชนกัลยาณมิตร และวิสัยทัศน์ร่วม ทั้งนี้เป็นเพราะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเกิดจากการรวมกลุ่มของครูที่มาร่วมกันทำงานและวางเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีการสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตทางวิชาชีพ จึงควรมีผู้นำที่สามารถตัดสินใจและทำให้เกิดการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นไปตามที่ Thompson, Gregg, & Niska (2004) กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน และเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วม ดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่น

และทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น และ Hargreaves (2003) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วมกันเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยบรรยากาศโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ โครงสร้างโรงเรียน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 ด้านบรรยากาศโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนมีการสร้างสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ดี โดยการสร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีระหว่างครู ครูมีการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความเอื้ออาทรและจริงใจต่อกัน ซึ่งเป็นไปตามงานวิจัยของ วิรัชดา ทานิล (2561) ที่กล่าวว่า เมื่อโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ดี มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารโดยคำนึงถึงความสามารถและความต้องการของครูแต่ละคน มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และประเมินผลปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทรต่อกัน และได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้คณะครูในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความผูกพันกับโรงเรียน ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Simon (2010) พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีส่วนช่วยสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชีพของโรงเรียน และงานวิจัยของ ศิริพร โงนสาย (2552) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วบรรยากาศแบบเปิด และบรรยากาศแบบผูกพัน อยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศแบบปิดอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครูในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ผู้บริหารยอมรับฟังข้อคิดเห็นจากคณะครูและ ให้การสนับสนุนในการทำงาน มีการประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยพร บุญรักษา (2553) ที่พบว่า ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ที่กล่าวว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านโครงสร้างโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพราะว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานที่มียืดหยุ่น คล่องตัว และสะดวก มีการจัดระบบติดต่อประสานงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ครูได้ทำงานที่ถนัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์กรของครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสถานศึกษามีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง เช่นเดียวกับ ธันยพร บุญรักษา (2553) ที่พบว่า ปัจจัยโครงสร้างโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจัยโครงสร้างโรงเรียนเป็นผลสืบเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งได้กระจายอำนาจการบริหารไปสู่สถานศึกษา ทำให้โครงสร้างสถานศึกษาปรับเปลี่ยนไปจากเดิม มีโครงสร้างการบริหารที่ลดขั้นตอน สะดวก คล่องตัว การมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ มีการประสานงาน ทั้งแนวตั้งและแนวนอน ปรับระเบียบและแนวปฏิบัติ ลดความซ้ำซ้อน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จัดงานให้ตรงความสามารถของบุคลากร รวมทั้งการธำรงรักษาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) ที่พบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยทำให้ครูร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นไปตามที่ ขวัญหทัย ทองราช (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่หนองบัวลำภู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยพร บุญรักษา (2553) ที่พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) ที่พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก อยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

3.1 โครงสร้างโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษามีระบบติดต่อประสานงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน และมีการจัดงานให้ตรงความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ครูมีการทำงานเป็นที่เป็นขั้นตอน จึงบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ เมื่อโครงสร้างของโรงเรียนมีการบริหารงานและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ครูมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีหลักสูตรที่ชัดเจนเป็นระบบ มีการพัฒนาครู มีส่วนร่วมสนับสนุนจากผู้ปกครอง มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง มีเวลาเพื่อเรียนรู้สูงสุด และมีการสนับสนุนจากท้องถิ่น การเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพภายในโรงเรียนจึงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามที่ ธีระพงษ์ คุ้มราษี (2008) กล่าวว่า ทีมจะเกิดขึ้นได้ความรับผิดชอบของผู้นำเป็นปัจจัยหลัก และช่วยให้หลักการต่างๆ เกิดเป็นรูปธรรม และนำไปสู่วิธีการที่ประสบสำเร็จ โดยโครงสร้างในการบริหารองค์กรนั้นก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีทั้งความเชื่อมโยง และต่อเนื่องกันศักยภาพของทีมจึงจะถูกปลดปล่อยออกมาได้อย่างเต็มที่ การที่บุคลากรจะสามารถทำงานเป็นทีมได้สิ่งสำคัญที่สุด 2 ประการ ได้แก่ 1) เป้าหมายที่มีร่วมกัน และ 2) ข้อมูล (Information) ที่ต่อเชื่อม เชื่อมโยง และต่อเนื่อง หากละเลยสองสิ่งนี้แล้ว จะยังนำไปสู่การสื่อสารที่บกพร่องภายในองค์กร ความขัดแย้ง และขาดความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเอง คำตอบต่อปัญหาเหล่านี้ก็คือการสร้างภาวะผู้นำให้แก่คนในองค์กร และโครงสร้างโรงเรียนได้ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก โครงสร้างองค์การมีการบริหารงานที่ลดขั้นตอน ทำให้เกิดความสะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีการจัดงานให้ตรงตามความสามารถของครู ทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจและความรู้สึกนึกคิดของครูในสถานศึกษา ครูได้รับความอบอุ่นและความมั่นคง ดังนั้น การปฏิบัติงานของครูจึงมีประสิทธิภาพและมีความสุข ทำให้บรรยากาศภายในโรงเรียนดียิ่งขึ้น เมื่อโรงเรียนมีบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ผ่อนคลาย มีความร่วมมือระหว่างครูภายในโรงเรียน มีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน มีการปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ ทำให้โรงเรียนเกิดความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาการเรียนการสอนและหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นไปตามที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2544) กล่าวไว้ว่า แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การย่อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในลักษณะขององค์การ ในลักษณะของการตัดสินใจ ในลักษณะของการบริหาร เพื่อความมีประสิทธิผล

ในลักษณะเสริมสร้างกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสาร ในลักษณะของการแสดงภาวะผู้นำ และในลักษณะการใช้แรงจูงใจ กล่าวคือ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงจากองค์การแบบราชการเป็นองค์การแบบวิชาชีพ จากการตัดสินใจเดี่ยวสู่การตัดสินใจร่วม จากประสิทธิผลที่เน้นปัจจัยป้อนออกเป็นเน้นทั้งระบบ จากกระบวนการกลุ่ม และการติดต่อสื่อสารที่เน้นทางการเป็นเน้นแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น จากการแสดงภาวะผู้นำแบบอำนาจนิยมเป็นประชาธิปไตยนิยม จากการมุ่งการบริหารเพื่อการจัดการเป็นมุ่งการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการระดับต่ำเป็นระดับสูงมากขึ้น ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การก็มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ซึ่งเน้นความมีประสิทธิภาพความเสถียรภาพ ความมั่นคง ความเป็นเหตุเป็นผล ไปสู่วัฒนธรรมเชิงก้าวหน้าที่เน้นความริเริ่มสร้างสรรค์ ความกล้าเสี่ยง ความมุ่งสู่ความเติบโตกาวหน้ามากขึ้น และบรรยากาศองค์การก็มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงจากบรรยากาศองค์การแบบปิดไปสู่บรรยากาศองค์การแบบเปิด หรือจากองค์การที่เน้นการปกครองสู่องค์การที่มีความเป็นมนุษย์มากขึ้น แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในทิศทางประชาธิปไตยนิยม และเป็นไปในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ทางการบริหาร จากกระบวนทัศน์เก่าไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ เป็นกระบวนทัศน์ที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารในยุคที่สังคมทุกระดับเองก็มีการเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกันนี้เช่นกัน และโครงสร้างโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพทางตรง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอิทธิพลทางอ้อมของโครงสร้างโรงเรียนที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (IE = 0.674) มากจนทำให้อิทธิพลทางตรงของโครงสร้างโรงเรียนที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (DE = 0.200) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยโครงสร้างโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนจะมีการจัดโครงสร้างและการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้มีความสะดวก และคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสนับสนุนการก่อเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียน

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศโรงเรียนทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีหลักการบริหารการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมแบบการกระจายอำนาจ โดยเป็นผู้นำทั้งทางด้านวิชาการและด้านกิจกรรม มีการกระตุ้นให้ครูเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ครูได้รับมอบหมายงานตามความสามารถ ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น จากการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งผลต่อบรรยากาศภายในโรงเรียน และการพัฒนาชุมชมแห่งการเรียนรู้เชิง

วิชาชีพของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ พสุ เดชะรินทร์ (2554) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมและทัศนคติของที่ผู้บริหารที่บุคลากรรับรู้ได้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ โดยเป็นผู้นำทั้งทางด้านวิชาการและด้านกิจกรรม มีการกระตุ้นให้ครูเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น เอาใจใส่เป็นพิเศษต่อความต้องการและความสามารถของ ครูแต่ละคน กระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ ให้กำลังใจครู กระตุ้นให้ครูมีการทำงานเป็นทีม และสร้างแรงจูงใจให้ครูในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น จากการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาจึงช่วยส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สอดคล้องกับ ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) ที่พบว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลงานวิจัยของ สหรัฐ เต็มวงษ์ (2559) พบว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้นั้น ผู้บริหารต้องสามารถส่งเสริมให้ครูให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนเอง เพื่อให้การดำเนินงานให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยการร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการจัดรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้กว้างขวางเพื่อให้สามารถทำงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อให้ครูในสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ และครูในโรงเรียนจะต้องตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อสามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

3.3 บรรยากาศโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจาก บรรยากาศภายในโรงเรียนที่เป็นกันเอง คณะครูช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการดำเนินงานและปฏิบัติงาน มีผู้ร่วมงานที่ดี รู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นและความรู้ความสามารถ มีความผูกพันและได้รับการสนับสนุน

จากเพื่อนครูด้วยกัน ทำให้มีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ดี มีการสร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีระหว่างครู มีการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมแรง เพราะความต้องการของครู คือ บรรยากาศของงานที่มีการสนับสนุนมีความเป็นมิตร ความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน จึงเป็นการสนับสนุนการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพขึ้น สอดคล้องกับ ธันยพร บุญรักษา (2554) พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.465) เป็นค่าบวก เนื่องจากโรงเรียนมีบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความผ่อนคลาย มีความร่วมมือไม่แยกเขาแยกเรา เอื้ออาทรจริงใจ มีการไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน และมีความภูมิใจในโรงเรียน การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้การปกป้องประเพณีสำคัญและการสร้างวัฒนธรรมร่วม มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ศรสวรรค์ เพชร์มี (2558) ที่พบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากงานวิจัยของ จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ข้อเสนอแนะ**

**1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1.1 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ การเป็นผู้นำร่วม ควรมีการสร้างผู้นำภายในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยให้ครูมีโอกาสแสดงออกถึงการเป็นผู้นำได้รับการสนับสนุนให้มีบทบาทสำคัญในการแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจในการดำเนินงาน

1.2 ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ผู้บริหารจึงควรมีการจัดโครงสร้างการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้มีความสะดวก คล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีระบบติดต่อประสานงานที่ไปในทิศทางเดียวกัน และเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระโดยมีการคำนึงถึงความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน เพื่อเอื้อต่อการก่อเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และการเรียนรู้ของนักเรียน

1.3 ผู้บริหารและครูสามารถนำปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปวางแผนในการพัฒนากิจกรรม หรือออกแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

**2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

2.1 ควรศึกษาปัจจัยการสนับสนุนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาคุณภาพของนักเรียนที่เกิดจากชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียน

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม


กนกวรรณ โพธิ์ทอง. (2559). ผลของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียน โดยมีการรู้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีในการสอนของครูเป็นสื่อกลางต่อประสิทธิผลครูในโรงเรียนดีศรีตำบล ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 10*(3), 255-269.

กรรณิการ์ สุสม. (2558). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านวิชาการ และด้านบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยในกรุงเทพมหานคร* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กรองกาญจน์ นาแพร่. (2560). *การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" สู่สถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

เกียรติสุดา กาศเกษม, และฉลอง ชาตรูประชีวิน. (2559). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 18* (3), 112-124.

ขวัญหทัย ทองราช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่หนองบัวลำภู* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

จุลลี่ ศรีษะโคตร. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณิชาภา ธพิพัฒน์. (2559). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2541). *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธันยพร บุญรักษา. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ธีระพงษ์ คุ้มราษี. (2551). *โครงสร้างทีมคุณภาพ*. สืบค้น 10 มีนาคม 2562, จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1156&pageid=12&read=true&count=true

นิชาภัทร วิลเลี่ยมส์. (2559). *การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บุญเลิศ โสภณ. (2547). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ปภาวี พิพัฒนลักษณ์. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราณี มเหศักดานุภาพ. (2546). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ผกาพรรณ์ เชื้อเมืองพาน. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

พสุ เดชะรินทร์. (2554). *บรรยากาศในองค์กร*. สืบค้น 10 มีนาคม 2562, จาก http://www.db.grad.nu.ac.th/~pornthip/pdf/gradresearch27/2_format_reference.

พันธุ์เทพ ใจคำ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ภรณี มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ (ฉบับราชบัณฑิตยสถาน)*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2556). แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู (PLC for Teacher Professional Development). *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 10*(1), 34-46.

เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา. (21 กรกฎาคม 2555). *PBL อย่างโรงเรียนนอกกะลา*. สืบค้น 10 มกราคม 2561, จากhttp://lamplaimatpattanaschool.blogspot.com/2012/07/blog-post_21.html

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25*(1), 93-102.

วรารัตน์ นิยมไทย. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วาสนา ทองทวียิ่งยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิจารณ์ พานิช. (2556). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตถาตา พับลิเคชั่น.

วิจารณ์ พานิช. (2559). *บันเทิงชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วิทยา เรืองวิญญูเวช. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วิรัชดา ทานิล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 8*(2), 97-105.

วิริยะ วรายุ. (2559). *การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสาราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนวัชการพิมพ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

ศรสวรรค์ เพชร์มี. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศิริพร โงนสาย. (2552). *ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สมศักดิ์ วิไลแก้ว. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมัชชา จันทร์แสง. (2558). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สหรัฐ เต็มวงษ์, สุชาติ บางวิเศษ, และกิติศักดิ์ เสนานุช. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. ใน *The National and International Graduate Research Conference 2016* (น. 1244-1254). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิทธิพล พหลทัพ. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุทธาทิพย์ เจริญนิพนธ์วานิชย์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุรพล ธรรมร่มดี, ทัศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤช ไตรยวงค์. (2553). อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา. ใน *โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8.* นครปฐม: เอมี่ เอ็นเตอร์ไพรส์.

สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*

อินทพร จั่นเอี่ยม. (2558). *พฤติกรรมการบริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Boyd, V. (1992). *School context. Bridge or barrier to change?.* Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.

Bulkley, K.E., & Hicks, J. (2005). Managing community: Professional community in charter schools operated by educational management organizations. *Educational Administration Quarterly, 41*(2), 306-348.

DuFour, R., Eakey, R., & Many, T. (2006). *Learning by doing a handbook for professional learning communities at work.* Bloomington, IN: Solution Tree.

Fullan, M. (1999). *Change forces: The sequel.* London: Falmer.

Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity.* New York: Teacher College.

Hord, S.M. (1997). *Professional learning communities: What are they are and why are they important.* Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.

Hord, S.M., Roussin, J.L., & Sommers, W.A. (2009). *Guiding professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise, and meaning.* Thousand Oaks, CA: Corwin.

Kwakman, C.H.E. (2003). Factors affecting teachers' participation in professional learning activities. *Teaching and Teacher Education, 19,* 149-170.

Litwin, G., Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate.* New Jersey: Upper Saddle River.

Louis, K.S., & Kruse, S.D. (1995). *Professional and community: Perspectives on reforming urban schools.* Thousand Oaks, CA: Corwin.

McLaughlin, M.W., & Talbert, J.E. (2006). *Building school-based teacher learning communities: Professional strategies to improve student achievement.* N.P.: Teachers College.

Murphy, C.U., & Dale, W.L. (2005). *Whole-faculty study groups: Creating professional learning communities that target student learning* (3rd ed.). California: Corwin.

Padwad, A., & Dixit, K.K. (2008). Impact of professional learning community participation on teachers' thinking about classroom problems. *Tesl-Ej, 12*(3), 3.

Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.* New York: Currency Doubleday.

Senge, P.M., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Kleiner, A., Dutton, J., & Smith, B. (2000). *Schools that learn: A fifth discipline fieldbook for educators, parents, and everyone who cares about education*. New York: Doubleday.

Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools.* San Francisco, CA: Jossey Bass.

Simon, D.D. (2010). *An exploration of the relationship between school climate and professional staff' s perceptions of the maturity of professional learning communities in a large Urban school system undergoing high school reform* (Doctoral dissertation). U.S.A.: University of West Georgia.

Stoll, L., & Louis, K.S. (2007). *Professional learning community*. New York: Open University.

Stoll, L., & Louis, K.S. (2007). Professional learning communities: Elaborating new approaches. *Professional learning communities: Divergence, depth and dilemmas,* 1-13.

Thompson, S.C., Gregg, L., & Niska, J.M. (2004). *Professional learning communities, leadership, and student learning.* Retrieved March 10, 2018, from http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx

# ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ**

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน
   อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง
   อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. นายเกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์
   ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
4. นางอุมาพร ปานโท้
   ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3
5. นางจันทิรา จั่นผ่อง
   ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

**ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ**

**ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
3. แบบสอบถามสำหรับการวิจัยนี้ กำหนดให้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

**ตอนที่** 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ☐

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. ประสบการณ์ทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 10-20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี

**ตอนที่ 2 และตอนที่ 3**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ☐

ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่** 2 ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| **การเป็นผู้นำร่วม** | | | | | |
| 1. ครูกำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกันโดยการสร้างและยอมรับคุณค่าของผู้อื่น เพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงาน | | | | | |
| 2. ครูให้ความเคารพและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานโดยใช้ศักยภาพที่แตกต่างกันเพื่อพัฒนางานที่ดีที่สุด | | | | | |
| 3. ครูสามารถใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อหาเป้าหมายและแนวทางร่วมกันที่เป็นฉันทามติ | | | | | |
| 4. ครูมีภาวะผู้นำร่วมทางวิชาการและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ | | | | | |
| 5. ครูสามารถเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน | | | | | |
| 6. ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นครูที่ดีและเป็นครูที่ทำหน้าที่ครูได้สมบูรณ์แบบ | | | | | |
| **วิสัยทัศน์ร่วม** | | | | | |
| 7. ครูและผู้บริหารร่วมกำหนดนโยบายและจุดเน้นของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน | | | | | |
| 8. ครูและผู้บริหารร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | | | | | |
| 9. ครูและผู้บริหารมีความเชื่อร่วมกันว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นวิธีการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 10. ครูและผู้บริหารมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ในทิศทางเดียวกัน | | | | | |
| 11. ครูและผู้บริหารยอมรับและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลในวิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้น | | | | | |

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 12. ครูและผู้บริหารเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง | | | | | |
| 13. ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ | | | | | |
| **การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ**<br>14. ครูร่วมมือในการปรับปรุงพัฒนากลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ | | | | | |
| 15. ครูร่วมกันเรียนรู้และทบทวนการปฏิบัติหน้าที่และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | | | | | |
| 16. ครูให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 17. ครูนำความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมไปแลกเปลี่ยนและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกับเพื่อนครู เพื่อเปิดโลกทัศน์การเรียนรู้และสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพ | | | | | |
| 18. ครูแบ่งปันและแลกเปลี่ยนตำรา หนังสือ รวมทั้ง เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และความรับผิดชอบในงานกับเพื่อนครู | | | | | |
| **ชุมชนกัลยาณมิตร**<br>19. ครูในโรงเรียนไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอน | | | | | |
| 20. ครูทำการทบทวนกระบวนการทำงานหลังการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม | | | | | |
| 21. ครูช่วยเหลือด้านพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกันโดยร่วมคิดวางแผน ร่วมสังเกต ร่วมสะท้อน และร่วมปรับปรุง | | | | | |
| 22. ครูร่วมกันพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น | | | | | |

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| **ทีมร่วมแรงร่วมใจ** 23. ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้ เนื้อหาการสอน วิธีการจัดการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้จากการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | | | | | |
| 24. ครูมีการพูดคุยและปรึกษาหารือเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางร่วมในการสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน | | | | | |
| 25. ครูร่วมกันการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน | | | | | |
| 26. ครูในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนานักเรียน | | | | | |

**ตอนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** **การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** 1. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาพัฒนาครู เพื่อเปลี่ยนแปลงผู้เรียน | | | | | |
| 2. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการดำเนินการกำหนดนโยบาย กำหนดโครงสร้างและวางแผนพัฒนาการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม | | | | | |
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้คณะครูได้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในเป้าหมายและวิธีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติ | | | | | |

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสอนงาน/ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นตัวอย่าง/เป็นพี่เลี้ยงให้กับครู | | | | | |
| 5. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย | | | | | |
| **การสร้างแรงบันดาลใจ**<br>6. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญของการสร้าง | | | | | |
| 7. ผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจครู และกระตุ้นให้มีการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 8. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับครูในโรงเรียน | | | | | |
| 9. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารเพื่อโน้มน้าวให้ครูเกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ | | | | | |
| **การกระตุ้นทางปัญญา**<br>10. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานวิชาชีพเพื่อนำมาความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการสอนการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| 11. ผู้บริหารโรงเรียนชี้แนะให้ครูเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 12. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการใช้คำถามกระตุ้นเพื่อให้ครูตั้งคำถาม/หาคำตอบเกี่ยวกับตัวเองและสิ่งต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน | | | | | |
| 13. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำหน้าที่เป็น Coach/Mentor ให้กับครูในวงชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพหรือนำการจัดการเรียนรู้ของครู | | | | | |

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 14. ผู้บริหารโรงเรียนมีและใช้เครื่องมือกระบวนการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) และทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ให้กับครู | | | | | |
| **การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล**<br>15. ผู้บริหารโรงเรียนรู้เกี่ยวกับครูเป็นรายบุคคล ทั้งด้านภูมิหลัง ความรู้ ประสบการณ์ และเหตุการณ์ที่ครูเคยประสบแล้วมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู | | | | | |
| 16. ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ความต้องการและความสามารถในการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน | | | | | |
| 17. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อครูเป็นรายบุคคลทั้งเรื่องการมอบหมายงาน การส่งเสริมพัฒนาและการให้ขวัญกำลังใจ | | | | | |
| 18. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ความสามารถของครูที่มีทุกด้านร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน | | | | | |
| **โครงสร้างโรงเรียน**<br>**การจัดสายบังคับบัญชา**<br>19. สถานศึกษามีโครงสร้างการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ | | | | | |
| 20. สถานศึกษามีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ/คณะกรรมการเพื่อการขับเคลื่อนการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในการพัฒนาครู | | | | | |
| 21. สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทิน (Time line) การทำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพแต่ละระดับที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน | | | | | |
| 22. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีมแนวราบ | | | | | |

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| **ด้านนโยบาย**<br>23. สถานศึกษากำหนดเกณฑ์/ความสำเร็จของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ครอบคลุมด้านครู นักเรียน และโรงเรียน | | | | | |
| 24. สถานศึกษามีการการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 25. สถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกำหนดขั้นตอน/แนวทางการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | | | | | |
| 26. สถานศึกษาและครูร่วมกันถอดบทเรียนความสำเร็จและอุปสรรคของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้ของครูและนักเรียนในรอบภาคเรียน/รอบปีพร้อมกับแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 27. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำการทบทวนกระบวนการทำงานหลังการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม | | | | | |
| 28. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการสร้างบรรยากาศทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่ และอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | | | | | |
| **บรรยากาศโรงเรียน**<br>**ด้านการยอมรับ**<br>29. สถานศึกษาส่งเสริมการใช้จิตวิทยาเชิงบวกในการปฏิบัติงานและการสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน | | | | | |
| 30. ผู้บริหารและครูชื่นชม แสดงความยินดี เมื่อผู้อื่นประสบผลสำเร็จ ในขณะเดียวกันก็ให้กำลังใจผู้ที่ประสบปัญหา/ผู้ที่พยายามแก้ไขความผิดพลาด | | | | | |
| 31. ครูให้เกียรติรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน | | | | | |

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 32. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมองหาในส่วนดี สร้างสรรค์มากกว่าการจับผิดและเน้นการพูดคุย ปรึกษาหารือ เพื่อได้ข้อสรุปร่วมเมื่อเกิดแนวความคิดและวิธีการที่แตกต่างกัน | | | | | |
| **ด้านการสนับสนุน**<br>33. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือด้านพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยร่วมคิดวางแผน ร่วมสังเกต ร่วมสะท้อน และร่วมปรับปรุง | | | | | |
| 34. ผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนครูให้ความช่วยเหลือเมื่อครูมีปัญหาถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว | | | | | |
| 35. สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และให้โอกาสในการปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น โดยให้รางวัลที่เหมาะสม | | | | | |
| 36. บรรยากาศภายในโรงเรียนมีการทำงานที่อบอุ่นและไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน | | | | | |
| **ด้านความผูกพัน**<br>37. ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่น/ช่วยเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา | | | | | |
| 38. ครูรู้สึกว่าพลังความคิดและประสบการณ์ของทุกคนในสถานศึกษาจะสามารถช่วยแก้ปัญหาผู้เรียน ปัญหาครู และปัญหาที่โรงเรียนประสบให้ผ่านพ้นไปด้วยดี | | | | | |
| 39. ครูรับรู้ได้ว่าทุกครั้งที่มีการร่วมกลุ่ม ปฏิบัติงานร่วมกันจะได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองเสมอ | | | | | |
| 40. ครูรับรู้ว่าความหวังดี และการเห็นเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นพลังสำคัญที่หล่อหลอมให้ครูมีความสามัคคีและเกิดผลดีต่อการพัฒนาโรงเรียน | | | | | |

**ภาคผนวก ค ผลการตรวจเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ**

ตารางแสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

**ตารางข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ**

| ข้อคำถาม | ระดับความสอดคล้อง | | | IOC |
|---|---|---|---|---|
| | สอดคล้อง (1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | |
| **การเป็นผู้นำร่วม**<br>1. ครูกำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกันโดยการสร้างและยอมรับคุณค่าของผู้อื่น เพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงาน | 5 | - | - | 1.0 |
| 2. ครูให้ความเคารพและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานโดยใช้ศักยภาพที่แตกต่างกันเพื่อพัฒนางานที่ดีที่สุด | 5 | - | - | 1.0 |
| 3. ครูสามารถใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อหาเป้าหมายและแนวทางร่วมกันที่เป็นฉันทามติ | 5 | - | - | 1.0 |
| 4. ครูมีภาวะผู้นำร่วมทางวิชาการและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ | 5 | - | - | 1.0 |
| 5. ครูสามารถเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน | 5 | - | - | 1.0 |
| 6. ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นครูที่ดีและเป็นครูที่ทำหน้าที่ครูได้สมบูรณ์แบบ | 5 | - | - | 1.0 |
| **วิสัยทัศน์ร่วม**<br>7. ครูและผู้บริหารร่วมกำหนดนโยบายและจุดเน้นของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน | 5 | - | - | 1.0 |
| 8. ครูและผู้บริหารร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | 5 | - | - | 1.0 |

| ข้อคำถาม | ระดับความสอดคล้อง | | | IOC |
|---|---|---|---|---|
| | สอดคล้อง (1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | |
| 9. ครูและผู้บริหารมีความเชื่อร่วมกันว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นวิธีการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ | 5 | - | - | 1.0 |
| 10. ครูและผู้บริหารมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ในทิศทางเดียวกัน | 5 | - | - | 1.0 |
| 11. ครูและผู้บริหารยอมรับและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลในวิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้น | 5 | - | - | 1.0 |
| 12. ครูและผู้บริหารเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง | 5 | - | - | 1.0 |
| 13. ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ | 5 | - | - | 1.0 |
| **การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ**<br>14. ครูร่วมมือในการปรับปรุงพัฒนากลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ | 5 | - | - | 1.0 |
| 15. ครูร่วมกันเรียนรู้และทบทวนการปฏิบัติหน้าที่และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | 5 | - | - | 1.0 |
| 16. ครูให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ | 5 | - | - | 1.0 |
| 17. ครูนำความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมไปแลกเปลี่ยนและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกับเพื่อนครู เพื่อเปิดโลกทัศน์การเรียนรู้และสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพ | 5 | - | - | 1.0 |
| 18. ครูแบ่งปันและแลกเปลี่ยนตำรา หนังสือ รวมทั้งเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้และความรับผิดชอบในงานกับเพื่อนครู | 5 | - | - | 1.0 |
| **ชุมชนกัลยาณมิตร**<br>19. ครูในโรงเรียนไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอน | 5 | - | - | 1.0 |

| ข้อคำถาม | ระดับความสอดคล้อง | | | IOC |
|---|---|---|---|---|
| | สอดคล้อง (1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | |
| 20. ครูทำการทบทวนกระบวนการทำงานหลังการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม | 5 | - | - | 1.0 |
| 21. ครูช่วยเหลือด้านพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกันโดยร่วมคิดวางแผน ร่วมสังเกต ร่วมสะท้อน และร่วมปรับปรุง | 5 | - | - | 1.0 |
| 22. ครูร่วมกันพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น | 5 | - | - | 1.0 |
| **ทีมร่วมแรงร่วมใจ**<br>23. ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้ เนื้อหาการสอน วิธีการจัดการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้จากการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | 5 | - | - | 1.0 |
| 24. ครูมีการพูดคุยและปรึกษาหารือเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางร่วมในการสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน | 5 | - | - | 1.0 |
| 25. ครูร่วมกันการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน | 5 | - | - | 1.0 |
| 26. ครูในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนานักเรียน | 5 | - | - | 1.0 |

**ตารางข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ**

| ข้อคำถาม | ระดับความสอดคล้อง | | | IOC |
|---|---|---|---|---|
| | สอดคล้อง (1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | |
| **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**<br>**การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์**<br>1. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาพัฒนาครู เพื่อเปลี่ยนแปลงผู้เรียน | 5 | - | - | 1.0 |
| 2. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการดำเนินการกำหนดนโยบาย กำหนดโครงสร้างและวางแผนพัฒนาการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม | 5 | - | - | 1.0 |
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้คณะครูได้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในเป้าหมายและวิธีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติ | 5 | - | - | 1.0 |
| 4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสอนงาน/ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นตัวอย่าง/เป็นพี่เลี้ยงให้กับครู | 5 | - | - | 1.0 |
| 5. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย | 5 | - | - | 1.0 |
| **การสร้างแรงบันดาลใจ**<br>6. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญของการสร้าง | 5 | - | - | 1.0 |
| 7. ผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจครู และกระตุ้นให้มีการทำงานเป็นทีม | 5 | - | - | 1.0 |
| 8. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับครูในโรงเรียน | 5 | - | - | 1.0 |

| ข้อคำถาม | ระดับความสอดคล้อง | | | IOC |
|---|---|---|---|---|
| | สอดคล้อง (1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | |
| 9. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารเพื่อโน้มน้าวให้ครูเกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ | 5 | - | - | 1.0 |
| **การกระตุ้นทางปัญญา**<br>10. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานวิชาชีพ เพื่อนำมาความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการสอนการเรียนรู้ของผู้เรียน | 5 | - | - | 1.0 |
| 11. ผู้บริหารโรงเรียนชี้แนะให้ครูเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ | 5 | - | - | 1.0 |
| 12. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการใช้คำถามกระตุ้นเพื่อให้ครูตั้งคำถาม/หาคำตอบเกี่ยวกับตัวเองและสิ่งต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน | 5 | - | - | 1.0 |
| 13. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำหน้าที่เป็น Coach/Mentor ให้กับครูในวงชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพหรือนำการจัดการเรียนรู้ของครู | 5 | - | - | 1.0 |
| 14. ผู้บริหารโรงเรียนมีและใช้เครื่องมือกระบวนการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) และทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ให้กับครู | 5 | - | - | 1.0 |
| **การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล**<br>15. ผู้บริหารโรงเรียนรู้เกี่ยวกับครูเป็นรายบุคคล ทั้งด้านภูมิหลัง ความรู้ ประสบการณ์ และเหตุการณ์ที่ครูเคยประสบแล้วมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู | 5 | - | - | 1.0 |
| 16. ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ความต้องการและความสามารถในการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน | 5 | - | - | 1.0 |
| 17. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อครูเป็นรายบุคคลทั้งเรื่องการมอบหมายงาน การส่งเสริมพัฒนาและการให้ขวัญกำลังใจ | 5 | - | - | 1.0 |

| ข้อคำถาม | ระดับความสอดคล้อง | | | IOC |
|---|---|---|---|---|
| | สอดคล้อง (1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | |
| 18. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ความสามารถของครูที่มีทุกด้านร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน | 5 | - | - | 1.0 |
| **โครงสร้างโรงเรียน**<br>**การจัดสายบังคับบัญชา**<br>19. สถานศึกษามีโครงสร้างการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ | 4 | 1 | - | 0.8 |
| 20. สถานศึกษามีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ/คณะกรรมการ เพื่อการขับเคลื่อนการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในการพัฒนาครู | 4 | 1 | - | 0.8 |
| 21. สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทิน (Time line) การทำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพแต่ละระดับที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน | 4 | 1 | - | 0.8 |
| 22. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีมแนวราบ | 4 | 1 | - | 0.8 |
| **ด้านนโยบาย**<br>23. สถานศึกษากำหนดเกณฑ์/ความสำเร็จของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ครอบคลุมด้านครู นักเรียน และโรงเรียน | 4 | 1 | - | 0.8 |
| 24. สถานศึกษามีการการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน | 4 | 1 | - | 0.8 |
| 25. สถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกำหนดขั้นตอน/แนวทางการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | 4 | 1 | - | 0.8 |
| 26. สถานศึกษาและครูร่วมกันถอดบทเรียนความสำเร็จและอุปสรรคของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพพัฒนาการเรียนรู้ของครูและนักเรียนในรอบภาคเรียน/รอบปี พร้อมกับแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ | 4 | 1 | - | 0.8 |

| ข้อคำถาม | ระดับความสอดคล้อง | | | IOC |
|---|---|---|---|---|
| | สอดคล้อง (1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | |
| 27. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำการทบทวนกระบวนการทำงานหลังการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม | 4 | 1 | - | 0.8 |
| 28. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการสร้างบรรยากาศทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่ และอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ | 4 | 1 | - | 0.8 |
| **บรรยากาศโรงเรียน**<br>**ด้านการยอมรับ**<br>29. สถานศึกษาส่งเสริมการใช้จิตวิทยาเชิงบวกในการปฏิบัติงานและการสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน | 4 | 1 | - | 0.8 |
| 30. ผู้บริหารและครูชื่นชม แสดงความยินดี เมื่อผู้อื่นประสบผลสำเร็จ ในขณะเดียวกันก็ให้กำลังใจผู้ที่ประสบปัญหา/ผู้ที่พยายามแก้ไขความผิดพลาด | 4 | 1 | - | 0.8 |
| 31. ครูให้เกียรติรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน | 4 | 1 | - | 0.8 |
| 32. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมองหาในส่วนดีสร้างสรรค์มากกว่าการจับผิดและเน้นการพูดคุยปรึกษาหารือ เพื่อได้ข้อสรุปร่วมเมื่อเกิดแนวความคิดและวิธีการที่แตกต่างกัน | 4 | 1 | - | 0.8 |
| **ด้านการสนับสนุน**<br>33. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือด้านพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยร่วมคิดวางแผนร่วมสังเกต ร่วมสะท้อน และร่วมปรับปรุง | 4 | 1 | - | 0.8 |
| 34. ผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนครูให้ความช่วยเหลือเมื่อครูมีปัญหาถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว | 4 | 1 | - | 0.8 |
| 35. สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และให้โอกาสในการปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น โดยให้รางวัลที่เหมาะสม | 4 | 1 | - | 0.8 |

| ข้อคำถาม | ระดับความสอดคล้อง | | | IOC |
|---|---|---|---|---|
| | สอดคล้อง (1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | |
| 36. บรรยากาศภายในโรงเรียนมีการทำงานที่อบอุ่นและไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน | 4 | 1 | - | 0.8 |
| **ด้านความผูกพัน** 37. ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่น/ช่วยเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา | 4 | 1 | - | 0.8 |
| 38. ครูรู้สึกว่าพลังความคิดและประสบการณ์ของทุกคนในสถานศึกษาจะสามารถช่วยแก้ปัญหาผู้เรียน ปัญหาครู และปัญหาที่โรงเรียนประสบให้ผ่านพ้นไปด้วยดี | 4 | 1 | - | 0.8 |
| 39. ครูรับรู้ได้ว่าทุกครั้งที่มีการร่วมกลุ่ม ปฏิบัติงานร่วมกันจะได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองเสมอ | 4 | 1 | - | 0.8 |
| 40. ครูรับรู้ว่าความหวังดี และการเห็นเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นพลังสำคัญที่หล่อหลอมให้ครูมีความสามัคคีและเกิดผลดีต่อการพัฒนาโรงเรียน | 4 | 1 | - | 0.8 |

## ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Mplus Version 7.11

Mplus VERSION 7.11

MUTHEN & MUTHEN

05/10/2019 11:40 PM

INPUT INSTRUCTIONS

```
TITLE: sem

DATA:
FILE IS "C:\Users\It-Station\Desktop\ÊÁØ´§Ò12.txt";

VARIABLE:
NAMES ARE A1-A5 B1-B9;
USEVARIABLES ARE A1-A5 B1-B9;

ANALYSIS:
TYPE IS GENERAL;
ESTIMATOR IS ML;
ITERATIONS = 1000;
CONVERGENCE = 0.00005;
MODEL:
PLC BY A1 A2 A3 A4 A5;
LED BY B1 B2 B3 B4;
ORG BY B5 B6;
CLI BY B7 B8 B9;
PLC ON LED ORG CLI;
CLI ON LED ORG;
LED ON ORG;
B2 WITH A2;
A4 WITH A3;
A5 WITH A2;
B7 WITH B6;
B1 WITH A2;
```

B2 WITH B1;

B8 WITH A5;

B5 WITH B4;

A4 WITH A2;

A3 WITH A1;

A5 WITH A3;

B4 WITH A4;

A5 WITH A4;

B8 WITH B6;

B6 WITH A4;

B9 WITH B8;

B4 WITH B2;

B9 WITH B3;

Model Indirect:

PLC IND ORG;

PLC IND LED;

CLI IND ORG;

OUTPUT: SAMPSTAT MODINDICES(3.84) STANDARDIZED;

SAVEDATA:

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

sem

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups 1

Number of observations 388

Number of dependent variables 14

Number of independent variables 0

Number of continuous latent variables 4

Observed dependent variables

Continuous

A1 A2 A3 A4 A5 B1

B2 B3 B4 B5 B6 B7

B8 B9

Continuous latent variables

PLC LED ORG CLI

Estimator ML

Information matrix OBSERVED

Maximum number of iterations 1000

Convergence criterion 0.500D-04

Maximum number of steepest descent iterations 20

Input data file(s)

C:\Users\It-Station\Desktop\ÊÁØ´§Ò¹2.txt

Input data format FREE

SAMPLE STATISTICS

SAMPLE STATISTICS

Means

A1 A2 A3 A4 A5

_____ _____ _____ _____ _____

1 4.169 4.021 4.125 4.034 4.073

Means

B1 B2 B3 B4 B5

_____ _____ _____ _____ _____

1 3.971 3.983 3.930 3.917 4.048

Means

B6 B7 B8 B9

———— ———— ———— ————

1 3.997 4.056 3.980 4.083

Covariances

A1 A2 A3 A4 A5

———— ———— ———— ———— ————

A1 0.313

A2 0.287 0.457

A3 0.237 0.274 0.351

A4 0.251 0.305 0.311 0.418

A5 0.240 0.283 0.285 0.324 0.392

B1 0.214 0.326 0.218 0.257 0.253

B2 0.237 0.358 0.230 0.276 0.272

B3 0.237 0.332 0.247 0.295 0.278

B4 0.253 0.347 0.256 0.325 0.283

B5 0.233 0.308 0.227 0.277 0.282

B6 0.226 0.304 0.223 0.290 0.270

B7 0.227 0.307 0.234 0.283 0.270

B8 0.248 0.316 0.250 0.296 0.264

B9 0.230 0.285 0.241 0.280 0.253

Covariances

B1 B2 B3 B4 B5

———— ———— ———— ———— ————

B1 0.401

B2 0.354 0.456

B3 0.336 0.376 0.440

B4 0.337 0.369 0.407 0.538

B5 0.278 0.315 0.316 0.355 0.443

B6 0.282 0.298 0.310 0.318 0.331

B7 0.266 0.286 0.301 0.314 0.302

B8 0.280 0.309 0.324 0.347 0.315

B9 0.243 0.280 0.276 0.306 0.287

Covariances

B6 B7 B8 B9

_____ _____ _____ _____

B6 0.407

B7 0.327 0.417

B8 0.331 0.333 0.442

B9 0.276 0.291 0.336 0.415

Correlations

A1 A2 A3 A4 A5

_____ _____ _____ _____ _____

A1 1.000

A2 0.760 1.000

A3 0.717 0.684 1.000

A4 0.693 0.698 0.812 1.000

A5 0.685 0.669 0.767 0.800 1.000

B1 0.604 0.761 0.582 0.628 0.639

B2 0.629 0.785 0.576 0.632 0.644

B3 0.639 0.741 0.627 0.687 0.669

B4 0.617 0.700 0.589 0.685 0.616

B5 0.626 0.684 0.577 0.644 0.675

B6 0.633 0.705 0.589 0.703 0.675

B7 0.629 0.704 0.611 0.678 0.667

B8 0.667 0.703 0.635 0.688 0.633

B9 0.639 0.654 0.632 0.672 0.627

Correlations

B1 B2 B3 B4 B5

_____ _____ _____ _____ _____

B1 1.000

B2 0.829 1.000

B3 0.800 0.839 1.000

B4 0.725 0.746 0.836 1.000

B5 0.660 0.700 0.716 0.728 1.000

B6 0.698 0.692 0.732 0.679 0.780

B7 0.651 0.655 0.702 0.664 0.703

B8 0.666 0.688 0.733 0.712 0.711

B9 0.596 0.644 0.646 0.648 0.669

Correlations

B6 B7 B8 B9

_____ _____ _____ _____

B6 1.000

B7 0.795 1.000

B8 0.780 0.775 1.000

B9 0.671 0.699 0.785 1.000

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 66

Loglikelihood

H0 Value -2434.432

H1 Value -2400.652

Information Criteria

Akaike (AIC) 5000.865

Bayesian (BIC) 5262.291

Sample-Size Adjusted BIC 5052.879

(n* = (n + 2) / 24)

Chi-Square Test of Model Fit

Value 67.562

Degrees of Freedom 53

P-Value 0.0860

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate 0.027

90 Percent C.I. 0.000 0.044

Probability RMSEA <= .05 0.990

CFI/TLI

CFI 0.997

TLI 0.996

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value 5871.404

Degrees of Freedom 91

P-Value 0.0000

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value 0.014

MODEL RESULTS

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

PLC BY

A1 1.000 0.000 999.000 999.000

A2 1.319 0.060 21.930 0.000

A3 0.987 0.050 19.725 0.000

A4 1.187 0.060 19.631 0.000

A5 1.142 0.059 19.305 0.000

LED BY

B1 1.000 0.000 999.000 999.000

B2 1.122 0.041 27.657 0.000

B3 1.172 0.046 25.643 0.000

B4 1.212 0.053 22.705 0.000

ORG BY

B5 1.000 0.000 999.000 999.000

B6 0.975 0.041 24.020 0.000

CLI BY

B7 1.000 0.000 999.000 999.000

B8 1.058 0.045 23.475 0.000

B9 0.942 0.047 19.997 0.000

PLC ON

LED 0.224 0.067 3.352 0.001

ORG 0.158 0.083 1.900 0.057

CLI 0.402 0.091 4.437 0.000

CLI ON

LED 0.330 0.080 4.115 0.000

ORG 0.613 0.080 7.651 0.000

LED ON

ORG 0.801 0.044 18.121 0.000

B2 WITH

A2 0.041 0.007 5.795 0.000

B1 0.031 0.008 4.021 0.000

A4 WITH

A3 0.061 0.009 6.765 0.000

A2 -0.027 0.007 -3.997 0.000

A5 WITH

A2 -0.041 0.007 -5.755 0.000

A3 0.043 0.009 4.760 0.000

A4 0.034 0.010 3.580 0.000

B7 WITH

B6 0.033 0.007 4.686 0.000

B1 WITH

A2 0.038 0.007 5.293 0.000

B8 WITH

A5 -0.019 0.006 -3.349 0.001

B6 0.024 0.006 3.823 0.000

B5 WITH

B4 0.027 0.008 3.631 0.000

A3 WITH

A1 0.028 0.006 4.414 0.000

B4 WITH

A4 0.022 0.006 3.651 0.000

B2 -0.019 0.006 -3.038 0.002

B6 WITH

A4 0.019 0.005 3.622 0.000

B9 WITH

B8 0.022 0.009 2.382 0.017

B3 -0.013 0.005 -2.414 0.016

Intercepts

A1 4.169 0.028 146.845 0.000

A2 4.021 0.034 117.407 0.000

A3 4.125 0.030 137.098 0.000

A4 4.034 0.033 122.742 0.000

A5 4.073 0.032 128.343 0.000

B1 3.971 0.032 123.928 0.000

B2 3.983 0.034 116.675 0.000

B3 3.930 0.034 116.573 0.000

B4 3.917 0.037 105.081 0.000

B5 4.048 0.034 119.709 0.000

B6 3.997 0.032 123.381 0.000

B7 4.056 0.033 123.741 0.000

B8 3.980 0.034 117.965 0.000

B9 4.083 0.033 125.061 0.000

Variances

ORG 0.342 0.032 10.711 0.000

Residual Variances

A1 0.100 0.008 12.227 0.000

A2 0.084 0.011 7.703 0.000

A3 0.144 0.012 12.175 0.000

A4 0.119 0.012 9.627 0.000

A5 0.113 0.012 9.492 0.000

B1 0.114 0.010 11.748 0.000

B2 0.094 0.009 10.009 0.000

B3 0.050 0.006 8.003 0.000

B4 0.121 0.011 10.996 0.000

B5 0.102 0.011 9.568 0.000

B6 0.082 0.009 8.981 0.000

B7 0.104 0.010 10.578 0.000

B8 0.091 0.010 8.772 0.000

B9 0.136 0.013 10.780 0.000

PLC 0.035 0.005 6.799 0.000

LED 0.065 0.009 7.328 0.000

CLI 0.043 0.008 5.398 0.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

PLC BY

A1 0.826 0.018 46.297 0.000

A2 0.903 0.014 62.269 0.000

A3 0.769 0.023 32.736 0.000

A4 0.847 0.019 44.468 0.000

A5 0.844 0.020 42.792 0.000

LED BY

B1 0.845 0.016 51.286 0.000

B2 0.890 0.013 66.945 0.000

B3 0.942 0.008 111.884 0.000

B4 0.881 0.013 65.735 0.000

ORG BY

B5 0.878 0.015 57.430 0.000

B6 0.893 0.014 63.581 0.000

CLI BY

B7 0.866 0.015 56.058 0.000

B8 0.891 0.015 60.610 0.000

B9 0.819 0.020 40.084 0.000

PLC ON

LED 0.259 0.077 3.381 0.001

ORG 0.200 0.105 1.912 0.056

CLI 0.487 0.106 4.592 0.000

CLI ON

LED 0.314 0.076 4.159 0.000

ORG 0.641 0.076 8.439 0.000

LED ON

ORG 0.878 0.017 51.004 0.000

B2 WITH

A2 0.459 0.062 7.357 0.000

B1 0.297 0.059 5.002 0.000

A4 WITH

A3 0.471 0.044 10.580 0.000

A2 -0.269 0.079 -3.408 0.001

A5 WITH

A2 -0.425 0.090 -4.741 0.000

A3 0.338 0.055 6.160 0.000

A4 0.298 0.064 4.647 0.000

B7 WITH

B6 0.361 0.066 5.476 0.000

B1 WITH

A2 0.386 0.061 6.358 0.000

B8 WITH

A5 -0.190 0.058 -3.301 0.001

B6 0.273 0.067 4.098 0.000

B5 WITH

B4 0.247 0.062 3.982 0.000

A3 WITH

A1 0.234 0.047 4.974 0.000

B4 WITH

A4 0.186 0.048 3.874 0.000

B2 -0.178 0.062 -2.872 0.004

B6 WITH

A4 0.188 0.049 3.835 0.000

B9 WITH

B8 0.194 0.071 2.747 0.006

B3 -0.159 0.066 -2.402 0.016

Intercepts

A1 7.455 0.272 27.369 0.000

A2 5.960 0.219 27.193 0.000

A3 6.960 0.255 27.311 0.000

A4 6.231 0.229 27.233 0.000

A5 6.516 0.239 27.294 0.000

B1 6.291 0.231 27.260 0.000

B2 5.923 0.218 27.174 0.000

B3 5.918 0.218 27.095 0.000

B4 5.335 0.198 26.946 0.000

B5 6.077 0.224 27.139 0.000

B6 6.264 0.230 27.192 0.000

B7 6.282 0.231 27.178 0.000

B8 5.989 0.221 27.130 0.000

B9 6.349 0.233 27.223 0.000

Variances

ORG 1.000 0.000 999.000 999.000

Residual Variances

A1 0.318 0.029 10.807 0.000

A2 0.185 0.026 7.069 0.000

A3 0.409 0.036 11.342 0.000

A4 0.283 0.032 8.786 0.000

A5 0.288 0.033 8.669 0.000

B1 0.286 0.028 10.251 0.000

B2 0.207 0.024 8.751 0.000

B3 0.113 0.016 7.142 0.000

B4 0.224 0.024 9.512 0.000

B5 0.230 0.027 8.555 0.000

B6 0.202 0.025 8.042 0.000

B7 0.250 0.027 9.326 0.000

B8 0.207 0.026 7.887 0.000

B9 0.329 0.033 9.817 0.000

PLC 0.164 0.024 6.875 0.000

LED 0.230 0.030 7.617 0.000

CLI 0.137 0.025 5.426 0.000

STDY Standardization

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

PLC BY

A1 0.826 0.018 46.297 0.000

A2 0.903 0.014 62.269 0.000

A3 0.769 0.023 32.736 0.000

A4 0.847 0.019 44.468 0.000

A5 0.844 0.020 42.792 0.000

LED BY

B1 0.845 0.016 51.286 0.000

B2 0.890 0.013 66.945 0.000

B3 0.942 0.008 111.884 0.000

B4 0.881 0.013 65.735 0.000

ORG BY

B5 0.878 0.015 57.430 0.000

B6 0.893 0.014 63.581 0.000

CLI BY

B7 0.866 0.015 56.058 0.000

B8 0.891 0.015 60.610 0.000

B9 0.819 0.020 40.084 0.000

PLC ON

LED 0.259 0.077 3.381 0.001

ORG 0.200 0.105 1.912 0.056

CLI 0.487 0.106 4.592 0.000

CLI ON

LED 0.314 0.076 4.159 0.000

ORG 0.641 0.076 8.439 0.000

LED ON

ORG 0.878 0.017 51.004 0.000

B2 WITH

A2 0.459 0.062 7.357 0.000

B1 0.297 0.059 5.002 0.000

A4 WITH

A3 0.471 0.044 10.580 0.000

A2 -0.269 0.079 -3.408 0.001

A5 WITH

A2 -0.425 0.090 -4.741 0.000

A3 0.338 0.055 6.160 0.000

A4 0.298 0.064 4.647 0.000

B7 WITH

B6 0.361 0.066 5.476 0.000

B1 WITH

A2 0.386 0.061 6.358 0.000

B8 WITH

A5 -0.190 0.058 -3.301 0.001

B6 0.273 0.067 4.098 0.000

B5 WITH

B4 0.247 0.062 3.982 0.000

A3 WITH

A1 0.234 0.047 4.974 0.000

B4 WITH

A4 0.186 0.048 3.874 0.000

B2 -0.178 0.062 -2.872 0.004

B6 WITH

A4 0.188 0.049 3.835 0.000

B9 WITH

B8 0.194 0.071 2.747 0.006

B3 -0.159 0.066 -2.402 0.016

Intercepts

A1 7.455 0.272 27.369 0.000

A2 5.960 0.219 27.193 0.000

A3 6.960 0.255 27.311 0.000

A4 6.231 0.229 27.233 0.000

A5 6.516 0.239 27.294 0.000

B1 6.291 0.231 27.260 0.000

B2 5.923 0.218 27.174 0.000

B3 5.918 0.218 27.095 0.000

B4 5.335 0.198 26.946 0.000

B5 6.077 0.224 27.139 0.000

B6 6.264 0.230 27.192 0.000

B7 6.282 0.231 27.178 0.000

B8 5.989 0.221 27.130 0.000

B9 6.349 0.233 27.223 0.000

Variances

ORG 1.000 0.000 999.000 999.000

Residual Variances

A1 0.318 0.029 10.807 0.000

A2 0.185 0.026 7.069 0.000

A3 0.409 0.036 11.342 0.000

A4 0.283 0.032 8.786 0.000

A5 0.288 0.033 8.669 0.000

B1 0.286 0.028 10.251 0.000

B2 0.207 0.024 8.751 0.000

B3 0.113 0.016 7.142 0.000

B4 0.224 0.024 9.512 0.000

B5 0.230 0.027 8.555 0.000

B6 0.202 0.025 8.042 0.000

B7 0.250 0.027 9.326 0.000

B8 0.207 0.026 7.887 0.000

B9 0.329 0.033 9.817 0.000

PLC 0.164 0.024 6.875 0.000

LED 0.230 0.030 7.617 0.000

CLI 0.137 0.025 5.426 0.000

STD Standardization

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

PLC BY

A1 0.462 0.023 19.705 0.000

A2 0.609 0.027 22.318 0.000

A3 0.456 0.026 17.432 0.000

A4 0.548 0.027 19.968 0.000

A5 0.527 0.027 19.723 0.000

LED BY

B1 0.533 0.026 20.414 0.000

B2 0.599 0.027 22.141 0.000

B3 0.625 0.025 24.541 0.000

B4 0.647 0.030 21.865 0.000

ORG BY

B5 0.585 0.027 21.422 0.000

B6 0.570 0.026 22.068 0.000

CLI BY

B7 0.559 0.027 21.089 0.000

B8 0.592 0.027 21.852 0.000

B9 0.527 0.028 19.054 0.000

PLC ON

LED 0.259 0.077 3.381 0.001

ORG 0.200 0.105 1.912 0.056

CLI 0.487 0.106 4.592 0.000

CLI ON

LED 0.314 0.076 4.159 0.000

ORG 0.641 0.076 8.439 0.000

LED ON

ORG 0.878 0.017 51.004 0.000

B2 WITH

A2 0.041 0.007 5.795 0.000

B1 0.031 0.008 4.021 0.000

A4 WITH

A3 0.061 0.009 6.765 0.000

A2 -0.027 0.007 -3.997 0.000

A5 WITH

A2 -0.041 0.007 -5.755 0.000

A3 0.043 0.009 4.760 0.000

A4 0.034 0.010 3.580 0.000

B7 WITH

B6 0.033 0.007 4.686 0.000

B1 WITH

A2 0.038 0.007 5.293 0.000

B8 WITH

A5 -0.019 0.006 -3.349 0.001

B6 0.024 0.006 3.823 0.000

B5 WITH

B4 0.027 0.008 3.631 0.000

A3 WITH

A1 0.028 0.006 4.414 0.000

B4 WITH

A4 0.022 0.006 3.651 0.000

B2 -0.019 0.006 -3.038 0.002

B6 WITH

A4 0.019 0.005 3.622 0.000

B9 WITH

B8 0.022 0.009 2.382 0.017

B3 -0.013 0.005 -2.414 0.016

Intercepts

A1 4.169 0.028 146.845 0.000

A2 4.021 0.034 117.407 0.000

A3 4.125 0.030 137.098 0.000

A4 4.034 0.033 122.742 0.000

A5 4.073 0.032 128.343 0.000

B1 3.971 0.032 123.928 0.000

B2 3.983 0.034 116.675 0.000

B3 3.930 0.034 116.573 0.000

B4 3.917 0.037 105.081 0.000

B5 4.048 0.034 119.709 0.000

B6 3.997 0.032 123.381 0.000

B7 4.056 0.033 123.741 0.000

B8 3.980 0.034 117.965 0.000

B9 4.083 0.033 125.061 0.000

Variances

ORG 1.000 0.000 999.000 999.000

Residual Variances

A1 0.100 0.008 12.227 0.000

A2 0.084 0.011 7.703 0.000

A3 0.144 0.012 12.175 0.000

A4 0.119 0.012 9.627 0.000

A5 0.113 0.012 9.492 0.000

B1 0.114 0.010 11.748 0.000

B2 0.094 0.009 10.009 0.000

B3 0.050 0.006 8.003 0.000

B4 0.121 0.011 10.996 0.000

B5 0.102 0.011 9.568 0.000

B6 0.082 0.009 8.981 0.000

B7 0.104 0.010 10.578 0.000

B8 0.091 0.010 8.772 0.000

B9 0.136 0.013 10.780 0.000

PLC 0.164 0.024 6.875 0.000

LED 0.230 0.030 7.617 0.000

CLI 0.137 0.025 5.426 0.000

R-SQUARE

Observed Two-Tailed

Variable Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

A1 0.682 0.029 23.149 0.000

A2 0.815 0.026 31.134 0.000

A3 0.591 0.036 16.368 0.000

A4 0.717 0.032 22.234 0.000

A5 0.712 0.033 21.396 0.000

B1 0.714 0.028 25.643 0.000

B2 0.793 0.024 33.472 0.000

B3 0.887 0.016 55.942 0.000

B4 0.776 0.024 32.868 0.000

B5 0.770 0.027 28.715 0.000

B6 0.798 0.025 31.790 0.000

B7 0.750 0.027 28.029 0.000

B8 0.793 0.026 30.305 0.000

B9 0.671 0.033 20.042 0.000

Latent Two-Tailed

Variable Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

PLC 0.836 0.024 34.942 0.000

LED 0.770 0.030 25.502 0.000

CLI 0.863 0.025 34.205 0.000

QUALITY OF NUMERICAL RESULTS

Condition Number for the Information Matrix 0.795E-03

(ratio of smallest to largest eigenvalue)

TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

Effects from ORG to PLC

Total 0.690 0.040 17.301 0.000

Total indirect 0.532 0.081 6.586 0.000

Specific indirect

PLC

LED

ORG 0.179 0.053 3.360 0.001

PLC

CLI

ORG 0.247 0.062 3.965 0.000

PLC

CLI

LED

ORG 0.106 0.036 2.946 0.003

Direct

PLC

ORG 0.158 0.083 1.900 0.057

Effects from LED to PLC

Total 0.357 0.066 5.436 0.000

Total indirect 0.133 0.045 2.919 0.004

Specific indirect

PLC

CLI

LED 0.133 0.045 2.919 0.004

Direct

PLC

LED 0.224 0.067 3.352 0.001

Effects from ORG to CLI

Total 0.877 0.045 19.274 0.000

Total indirect 0.264 0.063 4.158 0.000

Specific indirect

CLI

LED

ORG 0.264 0.063 4.158 0.000

Direct

CLI

ORG 0.613 0.080 7.651 0.000

STANDARDIZED TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

STDYX Standardization

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

Effects from ORG to PLC

Total 0.874 0.018 48.215 0.000

Total indirect 0.674 0.096 7.018 0.000

Specific indirect

PLC

LED

ORG 0.227 0.067 3.410 0.001

PLC

CLI

ORG 0.312 0.077 4.060 0.000

PLC

CLI

LED

ORG 0.134 0.045 2.979 0.003

Direct

PLC

ORG 0.200 0.105 1.912 0.056

Effects from LED to PLC

Total 0.412 0.073 5.632 0.000

Total indirect 0.153 0.052 2.965 0.003

Specific indirect

PLC

CLI

LED 0.153 0.052 2.965 0.003

Direct

PLC

LED 0.259 0.077 3.381 0.001

Effects from ORG to CLI

Total 0.917 0.017 55.493 0.000

Total indirect 0.276 0.066 4.188 0.000

Specific indirect

CLI

LED

ORG 0.276 0.066 4.188 0.000

Direct

CLI

ORG 0.641 0.076 8.439 0.000

STDY Standardization

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

Effects from ORG to PLC

Total 0.874 0.018 48.215 0.000

Total indirect 0.674 0.096 7.018 0.000

Specific indirect

PLC

LED

ORG 0.227 0.067 3.410 0.001

PLC

CLI

ORG 0.312 0.077 4.060 0.000

PLC

CLI

LED

ORG 0.134 0.045 2.979 0.003

Direct

PLC

ORG 0.200 0.105 1.912 0.056

Effects from LED to PLC

Total 0.412 0.073 5.632 0.000

Total indirect 0.153 0.052 2.965 0.003

Specific indirect

PLC

CLI

LED 0.153 0.052 2.965 0.003

Direct

PLC

LED 0.259 0.077 3.381 0.001

Effects from ORG to CLI

Total 0.917 0.017 55.493 0.000

Total indirect 0.276 0.066 4.188 0.000

Specific indirect

CLI

LED

ORG 0.276 0.066 4.188 0.000

Direct

CLI

ORG 0.641 0.076 8.439 0.000

STD Standardization

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

Effects from ORG to PLC

Total 0.874 0.018 48.215 0.000

Total indirect 0.674 0.096 7.018 0.000

Specific indirect

PLC

LED

ORG 0.227 0.067 3.410 0.001

PLC

CLI

ORG 0.312 0.077 4.060 0.000

PLC

CLI

LED

ORG 0.134 0.045 2.979 0.003

Direct

PLC

ORG 0.200 0.105 1.912 0.056

Effects from LED to PLC

Total 0.412 0.073 5.632 0.000

Total indirect 0.153 0.052 2.965 0.003

Specific indirect

PLC

CLI

LED 0.153 0.052 2.965 0.003

Direct

PLC

LED 0.259 0.077 3.381 0.001

Effects from ORG to CLI

Total 0.917 0.017 55.493 0.000

Total indirect 0.276 0.066 4.188 0.000

Specific indirect

CLI

LED

ORG 0.276 0.066 4.188 0.000

Direct

CLI

ORG 0.641 0.076 8.439 0.000

MODEL MODIFICATION INDICES

NOTE: Modification indices for direct effects of observed dependent variables regressed on covariates may not be included. To include these, request MODINDICES (ALL).

Minimum M.I. value for printing the modification index 3.840

M.I. E.P.C. Std E.P.C. StdYX E.P.C.

BY Statements

ORG BY A5 4.330 0.227 0.133 0.212

ORG BY B1 4.716 0.175 0.102 0.162

WITH Statements

B4 WITH B1 4.756 -0.016 -0.016 -0.136

B5 WITH A5 4.997 0.014 0.014 0.131

B6 WITH B1 4.659 0.011 0.011 0.112

B9 WITH A3 4.263 0.012 0.012 0.088

B9 WITH A5 5.661 -0.017 -0.017 -0.136

DIAGRAM INFORMATION

Use View Diagram under the Diagram menu in the Mplus Editor to view the diagram.

If running Mplus from the Mplus Diagrammer, the diagram opens automatically.

Diagram output

c:\users\it-station\desktop\mptext1.dgm

Beginning Time: 23:40:35

Ending Time: 23:40:35

Elapsed Time: 00:00:00

MUTHEN & MUTHEN

3463 Stoner Ave.

Los Angeles, CA 90066

Tel: (310) 391-9971

Fax: (310) 391-8971

Web: www.StatModel.com

Support: Support@StatModel.com

Copyright (c) 1998-2013 Muthen & Muthen

# ประวัติผู้วิจัย

# ประวัติผู้วิจัย

**ชื่อ – ชื่อสกุล** จิตลดา หนูดอนทราย

**วัน เดือน ปี เกิด** 9 กุมภาพันธ์ 2537

**ที่อยู่ปัจจุบัน** 87/59 หมู่ 5 ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000

**ประวัติการศึกษา**

พ.ศ. 2558 วท.บ. (เคมี) มหาวิทยาลัยนเรศวร