ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Causal Factors Affecting the Professional Learning Community of Schools in Office of the Primary Education Service Area in the Three Southern Border Provinces

นูรียะ อิแต

Nureeyah Itae

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา**ศึกษาศาสตมหาบัณฑิต**

สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of **Education in Educational Research and Evaluation**

Prince of Songkla University

2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้เขียน นางสาวนูรียะ อิแต

สาขาวิชา การวิจัยและประเมินผลการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....

(ดร.มัฮดี แวดราแม)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

(ดร. วรลักษณ์ ชูกำเนิด)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ)

.....กรรมการ

(ดร.มัฮดี แวดราแม)

.....กรรมการ

(ดร.วรลักษณ์ ชูกำเนิด)

.....กรรมการ

(ดร.จิระวัฒน์ ตันสกุล)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การวิจัยและประเมินผลการศึกษา

.....

(ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้ารุ่งสาง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเองและได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ .....
(ดร.มัฮดี แวดราแม)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ .....
(ดร.วรลักษ์ ชูกำเนิด)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ลงชื่อ.....
(นางสาวนูรียะ อิแต)
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....
(นางสาวนูรียะ อิแต)
นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้เขียน นางสาวนูรียะ อิแต

สาขา การวิจัยและประเมินผลการศึกษา

ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้คือโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 300 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ครู ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายใน2ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตัวแปรภายนอก 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยตัวแปรแฝงวัดจากตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 18 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลสมการโครงสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนภายหลังการปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก ค่าสถิติ คือ คือ ค่าไค-สแควร์(chi-square) เท่ากับ 59.54 ที่องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 99 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ0.99 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.99 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย(RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.02 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (CN) เท่ากับ 2018.92

2. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้รับอิทธิพลทางตรง จาก ปัจจัยด้านบริหารจัดการภายใน (ADM) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน (CON) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (ORG) มีค่าเท่ากับ 0.69, 0.03, 0.01 และ -0.37 ตามลำดับ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก ปัจจัยด้านบริหารจัดการภายใน (ADM) ส่งผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL) มีค่าเท่ากับ 0.00 ไม่มีอิทธิพลทางอ้อม ตัวแปรที่ให้ค่าอิทธิพลรวมสูงสุดต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ คือ ตัวแปรแฝงด้านบริหารจัดการภายใน (ADM) ให้ค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.69 รองลงมาคือ ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL) ด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน (CON) และด้านบรรยากาศองค์กร (ORG) ให้ค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.03, 0.01, และ -0.37 ตามลำดับ

นอกจากนั้นตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์กร (CUL) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์กร (ORG) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.07

Thesis Title Causal Factors Affecting the Professional Learning Community of Schools in Office of the Primary Education Sevice Area in the Three Southern Border Provinces

Auther Miss. Nureeyah Etae

Major Program Educational Research and Evaluation

Academic Year 2019

ABSTRACT

The purpose of this research was to study causal factors affecting the professional learning community of schools in office of the primary education sevice area in the three southern border provinces. The sample consisted of 300 schools in office of the primary education sevice area in the three southern border, selected through the stratified random sampling technique. The reaserch instrument was a questionnaire asking causal factors affecting the professional learning community of schools from director, ahead academic office, and teacher. The latend variable is internal variable there are organizational culture factors and Professional Learning Community of Schools. The external variable there are vision and strategy factors, Internal management factors and atmospheric factors measured by 18 latent variables. Descriptive statistics and the analysis of structural equation model using LISREL Program were performed. The research results was follows:

1. The research model was fit the empical data with (chi-square) 59.54 (degree of freedom) 99 probability 0.99 (AGFI) 0.99 (RMSEA) 0.00 (RMR) 0.02(CN) 2018.92

2. Research results latent variables (PLC) is internal management factor (ADM), organizational culture factors (CUL), vision and strategy factors (CON)and atmospheric factors (ORG) 0.69, 0.03, 0.01, and -0.37 internal variable management factor (ADM) pass on organizational culture factors (CUL) 0.00 without indirect influence. The variable with the highest total influence is management factor (ADM) 0.69, organizational culture factors (CUL),vision and strategy factors (CON) and atmospheric factors (ORG) 0.03, 0.01, and -0.73. Morever latent variable indirect variable

organizational culture factors (CUL) directly influenced with atmospheric factors (ORG) 0.07

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีเนื่องจากได้รับการอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.มัฮดี แวดราแม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ ดร.จิระวัฒน์ ตันสกุล ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆเป็นอย่างดียิ่ง ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านอาจารย์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนข้อชี้แนะจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชา การวิจัยและประเมินผลการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ทุกๆท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับข้าพเจ้า

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาช่วยเหลือและเสียสละเวลา ในการตรวจสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทุกท่านที่กรุณาอำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้อำนวยการ คณะครูบุคลากร โรงเรียนดาราวิทย์ทุกท่าน ที่คอยสนับสนุน ให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง และให้กำลังใจ แก่ผู้วิจัยในการศึกษาต่อจนสำเร็จ

ขอขอบคุณครอบครัวที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน มาโดยตลอด และขอขอบคุณรุ่นพี่ รุ่นน้องและเพื่อน ๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือและตรวจทานจนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขออัลลอฮฺทรงโปรดตอบแทนในความดีงามของทุกท่านด้วย

นูรียะ อิแต

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ..... (5)
ABSTRACT..... (7)
กิตติกรรมประกาศ..... (9)
สารบัญ..... (10)
รายการตาราง..... (12)
รายการรูปภาพ..... (13)
บทที่
1 บทนำ..... 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
วัตถุประสงค์..... 5
สมมติฐานของการวิจัย..... 5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 7
ขอบเขตการวิจัย..... 7
นิยามศัพท์เฉพาะ..... 9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 13
การจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้..... 13
หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง
ครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ..... 18
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ..... 20
ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ..... 37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 58
แบบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล..... 63
3 วิธีการดำเนินการวิจัย..... 70
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 70
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล..... 73
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ..... 75
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 77
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 77
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 79

สารบัญ (ต่อ) หน้า

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 81
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 81
การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 83
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด..... 88
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... 93
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้..... 95

5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 101
สรุปผลการวิจัย..... 101
อภิปรายผลการวิจัย..... 102
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้..... 104
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป..... 104
บรรณานุกรม..... 106
ภาคผนวก 110
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ..... 111
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 113
ภาคผนวก ค ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม..... 121
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง..... 127
ประวัติผู้วิจัย..... 167

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	36
2	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	50
3	ตารางจำนวนของกลุ่มประชากร	70
4	ตารางจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง	72
5	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
6	สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	78
7	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	84
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในโมเดลการวิจัย	86
9	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่า Square multiple correlation ($\mathbf{R^2}$)ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบของโมเดลการวัดด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	88
10	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบของโมเดลการวัดด้านการบริหารจัดการภายใน	89
11	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบของโมเดลการวัดด้านบรรยากาศองค์กร	90
12	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบของโมเดลการวัดด้านวัฒนธรรมองค์กร	91
13	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	92
14	ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้	94
15	ผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	99

รายการรูปภาพ

ภาพประกอบ		หน้า
1	โมเดลสมการโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	6
2	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล	67
3	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	88
4	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านการบริหารจัดการภายใน	89
5	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านบรรยากาศองค์กร	90
6	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านวัฒนธรรมองค์กร	91
7	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	92
8	โมเดลสมมติฐานของการวิจัยไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน	96
9	โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังการปรับโมเดล	98

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 บัญญัติไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายทั้งนี้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบงานต่างๆรวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ ตลอดชีวิตและจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับโดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัยภูมิใจ ในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

จากสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของประเทศ ชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่21 ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ซับซ้อนและคาดการณ์ได้ยาก ในขณะที่ผลการจัดการศึกษาของประเทศในทุกระดับยังคงมีปัญหา ทั้งในด้านคุณภาพของคนไทยที่ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ที่ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา คุณลักษณะ และทักษะอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ และกำลังแรงงานของประเทศที่มีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แม้ในภาพรวมคนไทยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและมีความเสมอภาคทางการศึกษามากขึ้นจากนโยบายสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียน 15 ปีของรัฐ แต่ระบบบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันก็ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับสภาวการณ์การลดลงของประชากรและการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็วของประเทศ รวมถึงสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดและไร้ขีดจำกัดของเทคโนโลยีที่สามารถเชื่อมทั้งโลกให้เป็นหนึ่งเดียว

ในการเร่งปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติและการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ยุค 4.0 จึงเป็นทางออกสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ดังนั้น การจัดการศึกษาที่ครอบคลุมประเด็นหลักสำคัญที่มีผลด้านความมั่นคงแก่คนในชาติจะส่งผลให้ทุกคนมีจิตสำนึก ความรู้ความสามารถ ทักษะความคิด ทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่เหมาะสม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกศตวรรษที่ 21 สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติและสงบสุข อันจะส่งผลให้สังคมและประเทศเกิดความมั่นคง ธำรงรักษาอธิปไตยและผ่านพ้นจากภัยคุกคามต่าง ๆ ได้ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579)

ในโลกปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง มีการแข่งขันตลอดเวลาทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการเรียนรู้ของผู้เรียนก็ควรจะเปลี่ยนแปลงตามสังคมเพื่อให้ผู้เรียนได้ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในอนาคต การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้ทันต่อเหตุการณ์และมีคุณภาพเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยไปสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังที่ (พิมพันธ์ เดชะคุปต์,2558:43) กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาที่เน้นคนมีปัญญาเพราะปัญญาของคนจะช่วยในการพัฒนาชาติ การศึกษาในยุคนี้ควรใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เน้นการศึกษาเพื่อปวงชน เป็นการศึกษาที่เน้นวิธีการเรียนรู้ แบบร่วมมือและรวมพลัง การเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนสร้างความรู้เองโรงเรียนต้องจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐานทักษะการคิดเพื่อสร้างความรู้ ค้นหาความรู้จากแหล่งต่างๆมีความคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือก และตัดสินใจในเรื่องต่างๆอย่างถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

สำหรับปัญหาการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นได้พบปัญหา 3 เรื่องด้วยกัน คือ 1) เรื่องของคุณภาพการศึกษา พบว่าปัญหาเรื่องผลสัมฤทธิ์ O-NET อยู่ในอันดับสุดท้ายของประเทศและคะแนน O-NET ในภาพรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของภาคใต้ทั้งหมด 2) เรื่องของโอกาสทางการศึกษานักเรียนส่วนหนึ่งไม่เห็นถึงความสำคัญในการเรียนสายสามัญ และสายอาชีพเท่าที่ควรจึงไปเน้นการเรียนด้านศาสนาเพียงอย่างเดียวทำให้เสียโอกาสทางการศึกษา ด้านวิชาการและด้านอาชีพ ผลกระทบในการจัดการศึกษาที่ตามมาคือนักเรียนไม่จบการศึกษาภาคบังคับจำนวนมาก และเมื่อไม่จบการศึกษาภาคบังคับนักเรียนก็ไม่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ เท่ากับเป็นการตัดโอกาส ทางการศึกษาในอนาคต 3) เรื่องปัญหาสวัสดิภาพ สวัสดิการครู พบว่าครูจำนวนหนึ่งขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เพราะไม่มีความปลอดภัย (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2552) นอกจากนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ,2552) กล่าวไว้ในข้อค้นพบจากการวิจัยและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านอุปสรรค เรื่อง ปัญหาด้านความปลอดภัยส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์นักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบกับผู้เรียนมีเวลาเรียนน้อยกว่าที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งปีหนึ่งๆเวลาเรียนที่กำหนดไว้ในหลักสูตรคือประมาณ 200 วัน แต่จากเหตุการณ์ความรุนแรงในพื้นที่ทำให้นักเรียนมีเวลาเรียนเพียง 130- 150 วัน ต้องปิดโรงเรียนบ่อยครั้งเพราะความไม่ปลอดภัยของครูผู้สอน รวมทั้งในวันเปิดการเรียนการสอนครูเดินทางถึงโรงเรียนในเวลา 9.30 และต้องกลับที่พักในเวลา 14.30 น. ซึ่งเป็นเวลาที่หน่วยความปลอดภัยกำหนดให้ออกจากพื้นที่ ทำให้เวลาเรียนของนักเรียนลดลงเกินกว่าที่หลักสูตรกำหนดกว่าครึ่ง ประกอบกับนักเรียนไม่มีโอกาสเรียนเสริมหรือเรียนเพิ่มเติมได้เหมือนกับนักเรียนในพื้นที่อื่นๆ อีกทั้งนักเรียนไม่สามารถออกไปทัศนะศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในพื้นที่อย่างเต็มที่ รวมทั้งสถานที่เรียน ขาดความพร้อม ครูที่บรรจุใหม่เข้าไปเป็นพนักงานราชการก็มีประสบการณ์น้อย ครูที่มีขีดความสามารถจากภูมิภาคอื่นๆก็หวาดกลัวไม่กล้าสมัครเข้าไปสอนในพื้นที่ การเดินทางเข้าไปนิเทศ ติดตาม ประเมินผลทำได้น้อยมาก ความสัมพันธ์กับชุมชนและการมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนอ่อนแอลง การที่หน่วยบริหารไม่สามารถเข้าถึงโรงเรียนจึงนำมาสู่ผลกระทบที่รุนแรงทั้งในด้านความมั่นคงและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาจึงอาจกล่าวได้ว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดย

ส่วนใหญ่ยังไม่ประสบความสำเร็จซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถบริหารจัดการเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังได้

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้นอกจากจะต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดแล้ว ยังต้องเร่งกระจายโอกาสทางการศึกษาให้เกิดความเท่าเทียม และหลากหลาย อีกทั้งยังต้องเร่งพัฒนาคนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสามารถ มีองค์ความรู้ที่จำเป็น มีทักษะการคิด ทักษะในการประกอบอาชีพ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาให้กับตนเองและสังคมส่วนรวมได้ ทั้งนี้การจัดการศึกษา ต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนด้วย ไม่ใช่จัดการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียนเพียงอย่างเดียว อย่างไรก็ตามต้องอาศัยปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญ เช่นวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2550)

จากที่กล่าวมาทำให้มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการกลยุทธ์การแข่งขันเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการปรับแผนกลยุทธ์ให้ทันต่อเหตุการณ์ ดังนั้นจึงต้องนำแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(Professional Learning Community : PLC) โดยสมาชิกชุมชนวิชาชีพร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและภารกิจการพัฒนาร่วมกัน สมาชิกรวมพลังเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร ลงมือปฏิบัติบนฐานการทำงานจริงที่อิงพื้นที่ในการปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่นที่ได้จากภายนอกห้องเรียน ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาตามแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล คือการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทางบวก แก่ครู ผู้บริหาร ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเข้ามาแก้ปัญหาทางการศึกษาในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง จากการสนับสนุนของรัฐที่ได้นำแนวคิดเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ทั้งภาครัฐและเอกชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบททางการบริหารการศึกษาไทย ได้มีการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ระบุให้มีการปฏิรูปการศึกษา และปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และกำหนดในพระราชฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ว่าส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

ดังนั้น การสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น จึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา ด้วยเชื่อมั่นว่า การแก้ปัญหาในสังคมจะต้องอาศัยวิธีคิดที่มีลักษณะสร้างสรรค์และส่งเสริมให้สังคมไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่จะเป็นเครื่องมือพัฒนามนุษย์อย่างเต็มศักยภาพ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2555)

องค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนต้องให้ความสำคัญและในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้นั้นผู้บริหารโรงเรียน มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อองค์กรนำทางและทำให้กระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้น บทบาทของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดังที่ Stronge (1988) ได้ ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ใน

การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อการมีวิสัยทัศน์ การฟื้นฟูพันธกิจ การชี้แนะปฏิบัติตามหลักสูตรและการสอน การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก และจากงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 4 ปัจจัยที่ร่วมพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนได้แก่ ภาวะผู้นำ ระบบขององค์การ โครงสร้างขององค์การ และการบริหารจัดการ จากงานวิจัยของ ชุลีพร เกลี้ยงสง (2556) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำนวน 5 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) กลยุทธ์การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา 3) กลยุทธ์การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา 3) กลยุทธ์การประสานความร่วมมือของสมาชิก 4) กลยุทธ์การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร 5) กลยุทธ์ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา จากงานวิจัยของ จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมและพฤติกรรมและด้านโครงสร้างองค์การและจากงานวิจัยของ อภิชา ธานีรัตน์ (2554) ได้ศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครประกอบด้วยปัจจัยหลักด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วยปัจจัยย่อยได้แก่ ช่วงอายุ ตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยหลักด้านองค์กรประกอบด้วยปัจจัยย่อยคือโครงสร้าง วัฒนธรรม วิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และผู้บริหาร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยต่างๆที่ส่งผล 4 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนโดยมีตัวแปรที่สังเกตได้คือด้านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีตัวแปรที่สังเกตได้คือ การทำงานเป็นทีม พหุวัฒนธรรม การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในโดยมีตัวแปรที่สังเกตได้คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากร แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้คือ โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

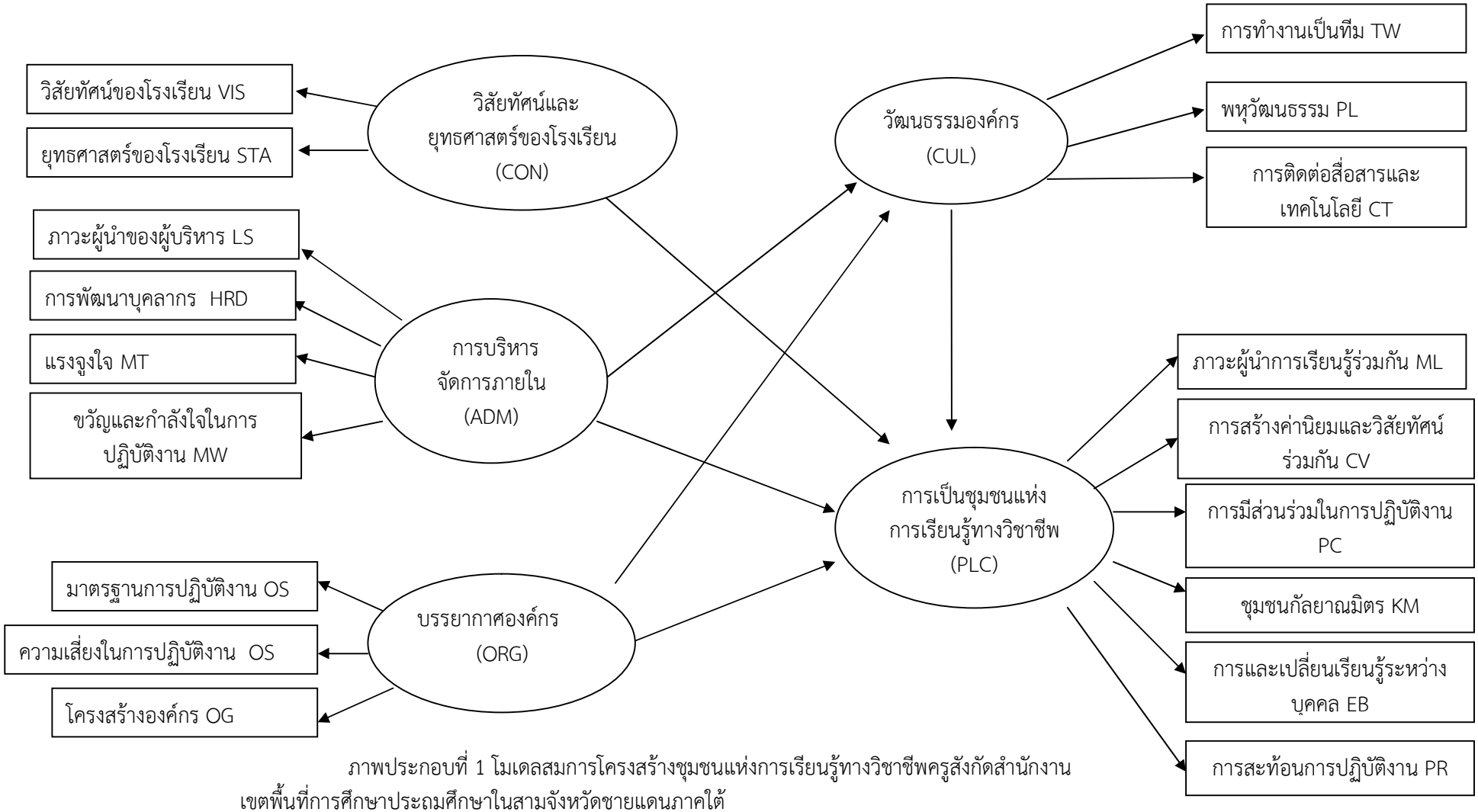
สมมติฐานของการวิจัย

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตัวแปรอิทธิพลที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร คือ ด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการภายใน ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้

1.โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์

2.ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรง ปัจจัยด้านบริหารจัดการภายในและปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากสมมติฐานของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำตัวแปรมาสร้างเป็นโมเดลสมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย รูปแบบของโมเดลลิสเรล ดังภาพประกอบที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัว ตัวแปรแฝงภายนอกคือ ด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ด้านบริหารจัดการภายใน ด้านบรรยากาศองค์กร ตัวแปรแฝงภายในประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



ภาพประกอบที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัยครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ใน 2 ประเด็น ดังนี้

1. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นผลจากการศึกษารวบรวมแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน จากเอกสารตำรา งานวิจัย จากหลายแหล่งความรู้ นำมาสู่การสังเคราะห์และพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และขนาดอิทธิพลปัจจัยต่างๆทั้งทางตรงและทางอ้อมมีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันเป็นการขยายขอบเขตความรู้ในเชิงวิชาการ ซึ่งสามารถอำนวยประโยชน์ต่อผู้สนใจทั้งในด้านการรับรู้ รวมทั้งเป็นจุดเริ่มต้นในการศึกษาและสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2. ประโยชน์ในด้านการเรียนการสอน ผลที่จะเกิดในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่นำไปสู่การพัฒนาแนวคิดเชิงประยุกต์ด้านการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 821 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2553) ที่ความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นได้ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 286 โรงเรียน และจากแนวคิดของ(Hair and others. 1998) ซึ่งได้กล่าวว่า การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ไม่มีกฎตายตัวและสามารถอาศัยเกณฑ์หลายเกณฑ์ในการพิจารณาเกณฑ์หนึ่งที่สามารถใช้ในการพิจารณาคือขนาดของโมเดลซึ่งโดยทั่วไปมักใช้จำนวนผู้ตอบ 5 ถึง 10 คน ต่อ 1 ตัวแปร เนื่องจากในโมเดลตัวแปร 23 ตัว ถ้าใช้อัตราส่วน 1 ต่อ 10 ขนาดกลุ่มตัวอย่างจะเป็น 230 โรงเรียน ส่วนข้อเสนอของ(Anderson and Gerbing.1984) กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของโมเดลไม่ต่ำกว่า 100

หน่วย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 300 โรงเรียนเพื่อให้ความเหมาะสมกับตัวแปรที่ศึกษาและทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นและป้องกันการขาดหาย และความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ได้แก่

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยแบ่งออกเป็น ตัวแปรภายนอกแฝงและตัวแปรภายในแฝง ดังนี้

1.1 ตัวแปรภายนอกแฝงประกอบด้วย

1.1.1 ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์โรงเรียนมีตัวแปรที่สังเกตได้ คือ

1.1.1.1 วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

1.1.1.2 ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

1.1.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในมีตัวแปรที่สังเกตได้ คือ

1.1.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.1.2.2 การพัฒนาบุคลากร

1.1.2.3 แรงจูงใจ

1.1.2.4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.1.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีตัวแปรที่สังเกตได้ คือ

1.1.3.1 ด้านโครงสร้างองค์กร

1.1.3.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

1.1.3.3 ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

1.2 ตัวแปรภายในแฝงประกอบด้วย

1.2.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

1.2.1.1 การทำงานเป็นทีม

1.2.1.2 พหุวัฒนธรรม

1.2.1.3 การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้คือ

2.1 ภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้

2.2 การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

2.4 ชุมชนกัลยาณมิตร

2.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

2.6 การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมแรง ร่วมใจกันของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในชุมชน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และเพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสร้างนวัตกรรมใหม่

1.1 ภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านนโยบาย การปฏิบัติการ ตัดสินใจร่วมกัน มีการสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำ หรือการปรับปรุงโรงเรียน เพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนครูในการเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้

1.2 การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิผล

1.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีมด้วยความยืดหยุ่นและพึ่งอาศัยกัน และมีการวางแผนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.4 ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพยึดความสามารถและสร้างพื้นที่ปลอดการใช้อำนาจกดดัน

1.5 **การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล** หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียน ครูควรสร้างวัฒนธรรมการนับถือซึ่งกันและกัน ความเชื่อ ครูต้องอุทิศตนเพื่องาน การพัฒนาตนเอง และพัฒนาโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

1.6 การสะท้อนผลการปฏิบัติ หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลเพื่อนสะท้อนประสิทธิภาพของการทำงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยมีปัจจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน หมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ได้มาจากความคิด การวางแผนร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ มีความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์ต่อโรงเรียน อยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

2.1.1 วิสัยทัศน์ของโรงเรียน หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนในการสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตและความตั้งใจที่จะมุ่งมั่นไปสู่ความปรารถนาร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนเป็นการที่ทุกคน มีความตระหนักและเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กรมีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน

2.1.2 ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดแนวคิดหรือแนวทางปฏิบัติงานโดยบุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดและวางแผนการทำงานไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว

2.2 ปัจจัยด้านการบริหารภายใน หมายถึง การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจของบุคลากร ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบที่กำหนดโครงสร้างพฤตจิกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากร แรงจูงใจ และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

2.2.2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของครู ครูต้องทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนการแสวงหาวิธีการในการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ การพัฒนาครูและทีมงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสาร

2.2.3 แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาและความต้องการของคณะครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานหรือกระทำกิจกรรมต่างๆในโรงเรียน โดยอาศัย ความรู้ ความสามารถ และ

ประสบการณ์ในการทำงานด้วยความพยายาม ความศรัทธา ความเชื่อมั่น วิริยะอุตสาหะ เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการร่วมมือร่วมใจเพื่อปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันในหมู่คณะเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆขององค์กร ทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึงการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร สมาชิกสมารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์กรของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และ โครงสร้างองค์กร

2.3.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์กรได้กำหนดขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติสำหรับให้บุคคลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพและนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานเพิ่มสูงขึ้น

2.3.2 ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการทำงาน เป้าหมายในการทำงานความท้าทายในงานและกิจกรรมต่างๆภายในองค์กร

2.3.3 โครงสร้างองค์กร หมายถึง การแบ่งงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสิทธิผลขององค์กร

2.4 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนการทำงานที่กลุ่มสามารถเรียนรู้ร่วมกันและถ่ายทอดสู่สมาชิกรุ่นใหม่ เป็นแบบแผนแนวคิดที่ยึดถือและปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานในการทำงาน แบบแผนปฏิบัติของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม พหุวัฒนธรรม และ การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี

2.4.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ การมีวัตถุประสงค์ของทีม ประกอบด้วย คุณลักษณะของทีม ความสามารถในการระบุปัญหาการแก้ปัญหา การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน กิจกรรมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน

2.4.2 พหุวัฒนธรรม หมายถึง แนวคิดและแนวปฏิบัติที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับความหลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้คนในสังคม นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นเพื่อให้เกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน รวมถึงแนวทางในการจัดการกับการท้าทายเกี่ยวกับ อคติที่มีต่อวัฒนธรรม ชาติพันธ์ เชื้อชาติ เพศ ศาสนาและลักษณะเฉพาะอื่น

2.4.3 การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนได้รับความเคลื่อนไหวโดยผ่านกระบวนการประชุม มีระบบสารสนเทศการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้บริการด้านวิชาการจากเอกสารจากป้ายนิเทศมีลักษณะเป็นระบบการติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทางส่งผลให้สมาชิกทุกคนมีการแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็นความเข้าใจในการทำงานของโรงเรียนและปฏิบัติให้ไปในทิศทางเดียวกันลดปัญหาความสับสน ความขัดแย้ง

3. พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง สามจังหวัดได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และ จังหวัดนราธิวาส

4. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัด ยะลา ปัตตานี และ นราธิวาส

5. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการ และ หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

6. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

7. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนโดยแบ่งตามเกณฑ์การแบ่งโรงเรียนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน
โรงเรียนขนาดกลาง คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 – 600 คน
โรงเรียนขนขาใหญ่ คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 601-1,500 คน

8. ช่วงอายุในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงอายุระหว่าง 25 – 30
ช่วงอายุระหว่าง 30 – 40
ช่วงอายุระหว่าง 40 – 55
ช่วงอายุระหว่าง 55 ปีขึ้นไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย และเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิเคราะห์อภิปรายผล มีรายละเอียดในการนำเสนอดังต่อไปนี้

2.1 การจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1.2 อุปสรรคการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1.3 มาตรการในการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3.2 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการแห่งเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.8 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์เส้นทางแบบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล

2.8.1 ประวัติของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

2.8.2 ความหมายการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

2.8.3 ลักษณะของโมเดลลิสเรล

2.8.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมโมเดลลิสเรล

2.8.5 ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิลสเรล

2.1 การจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จังหวัดชายแดนภาคใต้สามจังหวัด ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ร้อยละ 80 ของประชากร นับถือศาสนาอิสลาม ศาสนาพุทธ 19.9 และอื่นๆร้อยละ 0.1 ด้านการศึกษาได้มีการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าแม้จะประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการและความมั่นคงของท้องถิ่นได้เท่าทีควร ยังคงเกิดปัญหาในทุกภาคส่วน ทั้งการศึกษาสามัญ วิชาชีพและศาสนา เด็กและเยาวชนบางส่วนยังขาดโอกาสในการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ ประชาชนยังคงขาดโอกาสใน

การได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ประชาชนยังคงขาดความรู้ในการพัฒนาอาชีพ มีปัญหาในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ ยังขาดการบูรณาการระหว่างการศึกษา อาชีพ กับศาสนาที่เป็นวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นและที่สำคัญเมื่อเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง ครู บุคลากร และนักเรียนเกิดความหวาดกลัวและขาดขวัญกำลังใจอย่างยิ่ง ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาทางการศึกษาและบำรุงขวัญครู ผู้เรียน และประชาชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งปฏิรูปการศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ดังนั้น การจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องยึดหลักการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการ วิถีชีวิต เอกลักษณ์ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมความต้องการของท้องถิ่น และประชาชนที่มีลักษณะเฉพาะบนพื้นฐานหลักศาสนาที่เชื่อมโยงกับวิชาสามัญ และวิชาชีพ ที่ยึดผู้เรียนและประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยให้มีการบริหารจัดการในลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548 : ก)

2.1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการศึกษารายงานวิจัย เรื่องสภาพการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ได้นำเสนอข้อมูลจากการจัดกลุ่มสนทนา ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถสรุปได้ ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552 : 194-222)

1. การจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความหลากหลายมากกว่าท้องถิ่นอื่นๆ ผู้ปกครองจึงสามารถส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสิ่งที่ปกครองต้องการได้ และหน่วยงานหรือสถาบันที่จัดการศึกษาในพื้นที่ได้เริ่มต้นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น กศน. ส่งครูอาสาสมัครเข้าจัดการเรียนการสอนในปอเนาะ นอกจากนี้โรงเรียนของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บาโรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนควบคู่กับสามัญ ถึงแม้ทำให้นักเรียนต้องเรียนหนัก แต่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองได้เป็นอย่างดี

2. ประชาชนในพื้นที่ตระหนักในความสำคัญและส่งลูกเรียนในอัตราสูงขึ้น โดยเด็กในวัยเรียนในพื้นที่มีการเข้าเรียนสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ เด็กในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีที่เรียน เนื่องจากทุกพื้นที่มีมหาวิทยาลัยทุกจังหวัด และมีโปรแกรมการศึกษาที่หลากหลายแต่โอกาสเรียนคณะดีๆ มีน้อย

3. รัฐบาลให้การอุดหนุนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแตกต่างตามประเภทของสถานศึกษา

4. เด็กนักเรียนในระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่เข้าเรียนในของรัฐบาลประมาณ 90 แต่เมื่อถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา เด็กส่วนใหญ่จะเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม การที่เด็กเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนมากกว่าโรงเรียนของรัฐ เกิดจากหลายสาเหตุ ดังนี้

4.1 คามเชื่อ ค่านิยมของผู้ปกครองที่ต้องการให้เด็กได้เล่าเรียนด้านอิสลามศึกษา

4.2 ความเชื่อและความศรัทธาในตัวโต๊ะครู

4.3 ความพยายามทำการตลาดทางการศึกษาหรือประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน เช่น การจัดหารถบริการรับส่งนักเรียน

4.4 ค่าใช้จ่ายในการศึกษาน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนของรัฐบาล

4.5 โรงเรียนของรัฐบางโรงเรียนมีการแข่งขันสูง สอบเข้ายาก

4.6 โรงเรียนมัธยมของรัฐโดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมระดับอำเภอด้อยคุณภาพลง เนื่องจากไม่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อการแข่งขัน

4.7 ความเชื่อของผู้ปกครองที่ว่าหากเข้าโรงเรียนของรัฐซึ่งมีการจัดการเรียนการสอนโดยครูที่นับถือศาสนาพุทธ มีการจัดกิจกรรมที่เป็นวัฒนธรรมของชาวพุทธ มีการจัดอาหารโดยชาวพุทธ ไม่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมุสลิม จะกระทบต่อความเชื่อทางศาสนาอิสลาม

4.8 เป้าหมายการเรียนของชาวมุสลิมประการแรก คือ การเรียนรู้เพื่อศาสนา ส่วนการเรียนรู้เพื่อประกอบอาชีพนั้นเป็นประเด็นรอง เป้าหมายดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน

4.9 การคมนาคมไม่สะดวก ประกอบกับนักเรียนพื้นที่ส่วนใหญ่ยากจนจึงไม่สามารถเดินทางไปโรงเรียนของรัฐได้และจากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ทำให้รถประจำทางไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอน ในขณะโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีการบริการรถรับส่งครอบคลุมทุกพื้นที่

4.10 การยุบกรมสามัญศึกษาและให้โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่างๆ

2.1.2 อุปสรรคการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังประสบปัญหาหลายประการ ที่ทำให้การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาไม่ทัดเทียมกับพื้นที่อื่น แม้ว่ารัฐบาลได้ใช้ความพยายามในการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่อย่างต่อเนื่องแล้วก็ตาม แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในพื้นที่ยังคงอยู่ในระดับต่ำกว่าภาพรวมของประเทศ ซึ่งอุปสรรคที่ทำให้การจัดการศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร มีดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552 : 279-285)

1. ความปลอดภัย

ปัญหาด้านความไม่ปลอดภัยส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากผู้เรียนมีเวลาเรียนไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย เพราะต้องปิดโรงเรียนบ่อยครั้งและถึงแม้ในช่วงเปิดเรียน เวลาในการจัดการเรียนการสอนก็มีน้อยกว่าปกติ เพราะการเดินทางไป-กลับของครูอยู่ในช่วงเวลาประมาณ 9.30-14.30 ตามที่หน่วยความปลอดภัยกำหนดให้เข้า-ออกจากพื้นที่ ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ครูที่มีประสบการณ์สอนสูงๆ ขอย้ายออกนอกพื้นที่ การเดินทางไปนิเทศติดตามและประเมินผลทำได้น้อยมาก การที่หน่วยบริหารไม่สามารถเข้าถึงโรงเรียนจึงนำมาสู่ผลกระทบที่รุนแรงทั้งในด้านความมั่นคงและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

2. ความไม่เข้าใจตรงกัน

ความไม่เข้าใจตรงกันระหว่างภาครัฐกับชุมชนและสถาบันการศึกษาเอกชนในพื้นที่โดยฝ่ายรัฐมักมองโรงเรียนเอกชนในแง่ลบ ทำให้ประเด็นที่จะส่งเสริม สนับสนุนไม่ได้อยู่บนพื้นฐาน

ของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในส่วนของชุมชนและท้องถิ่นบางครั้งแปลความเจตนารมณ์ของรัฐไม่ตรงสภาพ มองว่าการดำเนินการของรัฐมักมีวาระซ่อนเร้น

3. ความเชื่อ ค่านิยม

ความเชื่อ ค่านิยมตามวิถีชีวิตของมุสลิมในการเล่าเรียนศาสนามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในทุกๆด้าน รวมถึงการศึกษาซึ่งในทัศนะของอิสลาม มุสลิมที่ดีจะต้องยึดหลักตามคำสอนของอิสลามเป็นวิถีในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง แลการรู้จักศาสนาควรจะต้องผ่านกระบวนการศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นการศึกษาด้านอิสลามที่มีความเข้มข้น มีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตตามวิถีทางศาสนาได้อย่างเคร่งครัด ประกอบกับความเชื่อของผู้ปกครองที่ว่าเป็นการไม่สมควรหากส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนของรัฐ ซึ่งมีการจัดการเรียนรวมกันระหว่างนักเรียนชายและหญิง และมีการจัดกิจกรรมที่เป็นวัฒนธรรมของชาวพุทธ

4. การกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ตลอดเวลาที่ผ่านมานโยบายและแนวทางการแก้ไขปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ถูกผูกไว้กับตัวบุคคลและมักจะเปลี่ยนแปลงตามการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงของบุคคลเหล่านี้ และแนวทางการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายทำให้ผู้ปฏิบัติสับสนและเมื่อมีการนำนโยบาย แผนงาน มาตรการ ไปสู่การปฏิบัติเพียงแต่ประเมินว่าได้ทำแล้ว แต่ขาดการวิเคราะห์ประเมินถึงสิ่งที่ทำว่ามีคุณภาพ หรือเกิดผลตามเป้าหมายหรือไม่

5. ความเหลื่อมล้ำระหว่างครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกับโรงเรียนของรัฐ

การสนับสนุน ส่งเสริมครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งสอนในพื้นที่เสี่ยงภัยและสอนนักเรียนไทยเช่นเดียวกัน มีความเหลื่อมล้ำกันระหว่างครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกับครูในโรงเรียนรัฐ ทั้งในด้านเงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทน การพัฒนาตนเองโดยครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนไม่ตรงตามวุฒิ ไม่ได้รับวิทยฐานะและเงินค่าเสี่ยงภัย

6. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีสถาบันอุดมศึกษาอยู่ในทุกจังหวัด แต่ขาดโปรแกรมหรือหลักสูตรที่สนองต่อความต้องการของผู้เรียน จึงมีนักเรียนในพื้นที่จำนวนไม่น้อยที่ไปเรียนต่อในต่างพื้นที่หรือต่างประเทศ และปัญหาการขาดครู อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในการสอนเนื่องจากปัญหาด้านความปลอดภัย และนักเรียนที่สอบเข้าต่อในสถาบันอุดมศึกษามีพื้นฐานความรู้วิชาสามัญไม่เพียงพอจะศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างมั่นใจ

7. การแบ่งแยกของนักเรียนชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิม

การจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในระดับก่อนประถมและระดับประถมศึกษาเป็นช่วงนักเรียนไทยมุสลิมส่วนมากเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล ซึ่งถือว่าเป็นช่วงเวลาที่นักเรียนไทยพุทธและนักเรียนไทยมุสลิมมีโอกาสเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษานักเรียนมุสลิมแยกไปเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ส่งผลทำให้นักเรียนสองกลุ่มแยกออกจากกันอย่างสิ้นเชิง

มาตรการในการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สำหรับมาตรการที่จะนำมาปฏิบัติในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อสร้างสันติสุขในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย

1. จัดตั้งกลไกและโครงสร้างพิเศษด้านการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยจัดให้ผู้ตรวจราชการเป็นศูนย์การประสานงาน ในลักษณะที่เป็นกระทรวงศึกษาธิการส่วนหน้า ภายใต้การกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาและเสนอแนะนโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์ ประสาน บูรณาการแผนงาน/โครงการ งบประมาณ เร่งรัดติดตาม ประเมินผล และรายงานการดำเนินการพัฒนาการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สั่งการเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงระหว่างจังหวัดเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ให้มีการกำหนดกฎระเบียบเพิ่มเติม ทบทวนและปรับแก้กกระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้เอื้อต่อการแก้ปัญหาที่สะสมมานาน ทั้งระบบ เร่งรัดการออกร่าง พ.ร.บ.ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่น พ.รบ. การศึกษาเอกชน พ.ร.บ. ยกฐานะวิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นเอกเทศ

3. พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนอิสลามศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถเทียบโอนได้ระหว่างสถานศึกษาทุกประเภท ทั้งโรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน สถาบันศึกษาปอเนาะและตาดีกา รวมทั้งให้บูรณาการกับวิชาสามัญและอาชีพเพื่อลดเวลาเรียน

4. พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนของรัฐทุกโรง และพัฒนาโรงเรียนต้นแบบที่บูรณาการวิชาสามัญ ศาสนา และอาชีพ ในระยะแรก 6 โรงเรียน เพื่อสร้างรูปแบบการเรียนร่วมกันของนักเรียน ทุกเชื้อชาติ และทุกศาสนา และขยายให้ได้อย่างน้อยอำเภอละ 2 โรงเมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2551

5. พัฒนาตาดีกาและสถาบันศึกษาปอเนาะทั้งด้านกายภาพ การพัฒนาบุคลากร หลักสูตรและประมาลการจัดการเรียนรู้ให้มีมาตรฐาน คุณภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น อาชีวศึกษา วิทยาลัยชุมชน และมหาวิทยาลัยได้มากขึ้น

6. พัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 3 โรงเรียน และโรงเรียนวิทยาศาสตร์ 1 โรงเรียน โดยปรับจากสถานศึกษาที่มีอยู่แล้ว (7) วางระบบเทียบคุณวุฒิทางการศึกษาสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ ให้บุคลากรสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในประเทศ และเป็นคุณวุฒิเพื่อเข้าทำงานได้

7. วางระบบเทียบคุณวุฒิทางการศึกษาสำรับผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศให้บุคลากรสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในประเทศ และเป็นคุณวุฒิเพื่อเข้าทำงานได้

8. ส่งเสริมการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชน เน้นการจัดการศึกษาหลักสูตร 2 ปี (ระดับอนุปริญญา) เพื่อเชื่อมต่อกับระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ และจัดตามความต้องการของชุมชน โดยการเพื่อเชื่อมโยงกับการศึกษาต่อและการมีงานทำเยาวชน

9. ขยายการศึกษานอกโรงเรียนที่ตอบสนองเยาวชนนอกระบบการศึกษา ให้มีการจัดการศึกษาอาชีพ และการศึกษานอกโรงเรียนแก่เด็กยากจน ด้อยโอกาส ให้มีความรู้วิชาสามัญและวิชาชีพให้ทั่วถึง รวมทั้งนักเรียนในสถาบันปอเนาะ

10. พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนโดยปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาไทย ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น และภาษาต่างประเทศที่สำคัญๆ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีนกลาง ภาษามลายูกลาง รวมทั้งการรักษาและพัฒนาระบบการเรียนร่วมกัน ของเด็กและเยาวชนในพื้นที่ในระดับการศึกษาภาคบังคับ

11. จัดระบบส่งเสริมสนับสนุน ตรวจสอบ ติดตามโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามทุกประเภท โดยเฉพาะในเรื่องครูผู้สอน นักเรียน และการดำเนินงาของมูลนิธิ กรณีที่เป็นโรงเรียนของมูลนิธิ

12. ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย โดยจัดให้มีรายการสถานีโทรทัศน์ท้องถิ่นเพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์เป็นภาษาไทย มลายูและจีนกลาง

13. จัดคาราวานสร้างเสริมสันติสุขให้ความรู้และปลูกฝังความรักชาติและเจตคติที่ถูกต้องในสถานศึกษา

14. ขยายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศด้านอิสลามศึกษากับมหาวิทยาลัยอัล-ฮัสฮัร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความเข้มแข็ง ถูกต้องตามหลักศาสนา สามารถเป็นศูนย์กลางของอิสลามศึกษาในภูมิภาค

15. จัดทุนการศึกษาให้แก่เด็กกำพร้าทุกคน เด็กด้อยโอกาส เด็กยากจน ได้มีโอกาสศึกษาต่อได้ตามศักยภาพและความต้องการจนถึงระดับอุดมศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 254 : ข-ฉ)

สรุปได้ว่ามาตรการการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รัฐได้เห็นความสำคัญและความแตกต่างบริบททางสังคม วัฒนธรรม และความต้องการการศึกษาของชุมชน ซึ่งองค์กร หน่วยงานหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบริบทของความแตกต่างจากพื้นที่อื่น และจัดการศึกษาที่บูรณาการทุกสาขาวิชาด้วยกับหลักธรรมคำสอนของศาสนา ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่จะผลักดันการศึกษาในพื้นที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล และเพื่อก่อเกิดสังคมที่สันติสุข

2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะโดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสั่งสมความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองและส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 (4) และมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ดังต่อไปนี้

หลักเกณฑ์

1. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เป็นต้นไป

2. ผู้ขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.1 ระยะเวลาการดำรงตำแน่งครู

2.1.1 วิทยฐานะครูชำนาญการ ต้องดำรงตำแหน่งครู มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า

2.1.2 วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า

2.1.3 วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องดำรงตำแหน่งครู มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า

2.1.4 วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งครู มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า

2.2 มีชั่วโมงการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู หรือตำแหน่งครูในวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังนี้

2.2.1 การขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีชั่วโมงการปฏิบัติงาน ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง โดยในชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง ทั้งนี้ ต้องมีชั่วโมงสอนขั้นต่ำตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย

2.2.2 การขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญการหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีชั่วโมงการปฏิบัติงาน ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 900 ชั่วโมง โดยในชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง ทั้งนี้ ต้องมีชั่วโมงสอนขั้นต่ำตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 5 ปี ผู้ขอจะต้องมีชั่วโมงสอน ในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่เสนอผลงานทางวิชาการนั้น

2.3 มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ โดยพิจารณาจากสำเนาแฟ้มประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ. 16) หรือสำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.7)

2.4 ผ่านการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

2.5 มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ สายงานการสอน ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 5 ปีการศึกษาติดต่อกัน นับถึงวันสิ้นปีการศึกษาก่อนวันที่ยื่นคำขอ ซึ่งได้มีการประเมินหลักเกณฑ์ ข้อ 5 และมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามหลักเกณฑ์ ข้อ 6 ไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา โดยพิจารณาจากข้อมูลที่บันทึกไว้ในแบบประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ.2)

ทั้งนี้ ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับรองข้อมูล เอกสาร และหลักฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ขอด้วย หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่ามีคุณสมบัติไม่เป็นตามหลักเกณฑ์ ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

3. ผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

3.1 ทุกวิทยฐานะ ต้องผ่านการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยพิจารณาจากด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

3.2 วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ นอกจากต้องผ่านการประเมินตามข้อ 3.1 แล้วต้องผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการที่แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะในการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

3.2.1 วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยในชั้นเรียน หรือรายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาและนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน จำนวนไม่น้อยกว่า 2 รายการ โดยต้องเป็นงานวิจัยในชั้นเรียน อย่างน้อย 1 รายการ

3.2.2 วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือรายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาและนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน จำนวนไม่น้อยกว่า 2 รายการ โดยต้องเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน อย่างน้อย 1 รายการ

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอเสนอ ต้องเป็นผลงานในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 5 ปี นับวันที่ยื่นคำขอและต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้มีฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

สรุปได้ว่า หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะนั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับรายงานการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อแก้ปัญหาและนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ให้สอดคล้องตามมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือเชิงวิชาชีพ ในภาษาไทยมีการใช้อย่างหลากหลาย เช่นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาการ ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ชุมชนเพื่อศิษย์ ชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อศิษย์สำหรับในภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า (Professional learning Community) ชื่อย่อคือ PLC ในสังคมไทยเราใช้ (Teaching learning Community) ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น

Senge(1990) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่กลุ่มบุคคลแสดงความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่เกิดผลที่เป็นที่ต้องการอย่างแท้จริงของบุคลากรและองค์กรโดยสมาชิกมีอิสระในการคิด การทำงาน และการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่

Hord (1997) ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่าโรงเรียนที่ดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุน ครู และผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น และเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแลความหมายและแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ๆซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เอง ถือว่าเป็นแหล่งความรู้และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อนให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

Sergiovanni (1998) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสถานที่สำหรับปฏิสัมพันธ์ ลดความโดดเดี่ยวของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของสถานศึกษาในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรือวิชาการสถานศึกษา

King และ Newmann (2001 : 29) ให้ความหมายว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นลักษณะของการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกน โดยมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานคือ เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือ เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่เป้าหมายคือการเรียนรู้ของนักเรียน

Toole และ Louis (2002 : 11) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยในเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

Bulkly และ Hick (2005 : 21) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเป็นลักษณะของปฏิสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องระหว่างครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนการสอนรวมทั้งการเรียนรู้ของครูผู้สอนและนักเรียน

DuFour et AL. (2010 : 9 -14) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544 : 11) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่าหมายถึง องค์กรที่สมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสิ่งแปลกใหม่ ให้เกิดขึ้นกับองค์การมีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์การ โดยภาพรวมจะเป็นองค์การที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อการพัฒนา เพื่อความเติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2554 : 272) ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ professional Learning Community หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจกันของครูผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่

ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นวิถีในโรงเรียน

สิรีพันธ์ สุวรรณมรรคา (2554 : 2) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการเรียนรู้ผ่านบทเรียน (Lesson Study) ที่ช่วยให้ครูรู้และเข้าใจศักยภาพของตนเอง สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นกระบวนที่เกิดในห้องเรียนคุณภาพ อันประกอบด้วย การมีแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การใช้สื่อ ICT การใช้วินัยเชิงบวก การวัดและประเมินผลรอบด้าน ภายใต้กระบวนการสอนแนะ (coaching) และกระบวนการเป็นพี่เลี้ยง

วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการรวมตัวกันของครูในสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ

สำนักราชบัณฑิตสภา (2555 : 324) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้ในลักษณะที่ต่อเนื่อง มีกระบวนการร่วมมือ การเสวนาสะท้อนความคิด ซึ่งสามารถทำให้ระบบและบุคลากรสามารถเข้าใจรวมทั้งประสบการณ์เรียนรู้ เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญร่วมกัน ในสิ่งที่เห็นร่วมกันผ่านทางการปฏิสัมพันธ์ภายในชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ลึก รวมทั้งคำแนะนำในการแก้ปัญหาและประสบการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น

ฉัตรชัย ทองเจริญ (2556 : 41) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการที่บุคคลในโรงเรียนสนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอดสร้างความรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจใหม่ๆรวมทั้งผู้บริหารจัดการและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลภายในโรงเรียนเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคลและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การสรรหาถ่ายโอนองค์ความรู้และบุคลากรในโรงเรียนต่างเรียนรู้วิธีเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556 : 11) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง โรงเรียนที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกันเพื่อจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว และเป้าหมายสูงสุด คือผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557 : 27) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการรวมตัวของบุคคลเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ในการพัมนาวิชาชีพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 95) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารเป็นผู้ดูแล

สนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิก ในชุมชน

สำนักราชบัณฑิตสภา (2558 : 404) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหมายถึง การรวมกลุ่มกันของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะชุมชนเชิงวิชาการที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมแรงร่วมใจกันของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในชุมชน ซึ่งมีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และเพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3.2 ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนสามารถเกิดขึ้นได้จากการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำและการพัฒนาของบุคคล เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรเป็นจุดสำคัญและอธิบายถึงวิธีการการเรียนรู้ร่วมกัน

วิจารณ์ พานิช (2553 : 133-136) ได้สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเป็นเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปในการเรียนรู้ ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกันทั้งจากภายในและจากภายนอก

2. เป็นเครื่องมือให้ครูเป็นผู้ลงมือกระทำ ปลดปล่อยครูแชร์ออกจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจสู่ความสัมพันธ์แนวราบเพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษา รวมทั้งการรวมตัวกันของครูในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ นำประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ เช่น แบบ PBL และนวัตกรรมอื่นๆ ที่ตนทดลอง มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกันเกิดการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ในการทำงานที่ จากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่คนศึกษา และเผยแพร่ไว้

3. เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำไปสู่การตั้งโจทย์และการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่ทรงพลังและสร้างสรรค์ ช่วยในการออกแบบวิธี วิทยา การวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ผลงานวิจัยและการสังเคราะห์ออกมาเป็นความรู้ใหม่ ที่เชื่อมโยงกับบริบท ความเป็นจริงของสังคมไทย ของวงการศึกษาไทย เป็นผลงานวิจัยในชั้นเรียน ที่ไม่ได้จำกัดอยู่ เฉพาะข้อมูลในชั้นเรียนเท่านั้นแต่จะเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของผู้คนที่เป็นบริบทของการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำหน้าที่ครู

4. เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาที่เชื่อว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้การสื่อความหมายระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดจากการสื่อสารที่มีประสิทะภาพชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องในการทำงานของ

นักศึกษาที่มีการดำเนินการภายใต้วงจรของการวิจัยปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนมีหลากหลายองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. เน้นการเรียนรู้
2. มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่าย
3. ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดี และตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน
4. เน้นการลงมือทำ
5. มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง
6. เน้นที่ผล (หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์)

DuFour และ Eaker (1998 : 25) กล่าวถึง ลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) มีค่านิยมร่วมกัน 2) เป้าหมายสู่การเรียนรู้ของนักเรียน 3) มีการร่วมมือร่วมพลัง 4) มีการชี้แนะการปฏิบัติ 5) มีการสะท้อนผลการปฏิบัติโดยองค์ประกอบเหล่านี้ไม่มีลักษณะที่เป็นลำดับชั้น แต่เป็นลักษณะที่แบ่งแยกให้เห็นความแตกต่างของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ออกจากลักษณะทางวัฒนธรรมของโรงเรียนแบบอื่นๆ

Stoll และ Louis Toby (2011 :30) ; citing Stoll and Louis (2006) กล่าวถึงลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ว่าครูมีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้นำไปสู่การชี้แนะการปฏิบัติให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการสอนและความสัมพันธ์ภายมนโรงเรียนด้วยนอกจากนี้ยังได้มีการพูดคุยสนทนากันที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนทำให้ครูสามารถตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติของครูได้ รวมทั้งทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการสอนและผลผลิตของการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน

Roberts และ Pruitt Toby (2011) ; citing Roberts and Pruitt (2009) ก็กล่าวถึงไปในทำนองเดียวกันว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างครูกับครู ในการปฏิบัติงานการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูและนักเรียน สำหรับในระดับนานาชาติเป็นที่ยอมรับกันว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันรวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และความร่วมมือรวมพลังกันปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

Louse และ Kruse Toby (2011 : 34) ; citing Louse and kruse (1995) กล่าวถึง ลักษณะชุมชนวิชาชีพครูเป็นการปฏิบัติงานของครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะของการประกอบกิจการร่วมกัน โดยมีเป้าหมายของการปฏิบัติงาน คือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นชุมชนของการค้นหาและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังอาจให้ความสนใจไปที่ศักยภาพของคนภายในและภายนอกโรงเรียนในการร่วมกัน

ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและนักเรียนตลอดจนการพัฒนาโรงเรียน (Hord,2004;Stoll and others ,2006)

สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถือเป็นนวัตกรรมหนึ่งที่ให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชนที่มีส่วนร่วม ในเป้าหมายหมายเดียวกัน โดยร่วมกันปรับเปลี่ยนและร่วมกันพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เกิดจากภายในตัวครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งจากภายในและจากภายนอก รวมถึงพฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดงออกทางภาษาและการกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างสรรค์งานของครูเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความเชี่ยวชาญผ่านการร่วมมือรวมพลังกันเป็นกระบวนการเพิ่มความความรู้สึกของครูในการเข้าร่วมหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่นๆในโรงเรียน รวมทั้งผู้ปกครอง นักเรียน โรงเรียนภายนอก และหน่วยงานอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

2.3.3 องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนทางวิชาชีพ

โรงเรียนที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องรู้จักวิธีสร้างฐานองค์ความรู้ที่ก่อตั้งจากข้อมูลและสารสนเทศเพื่อประกอบกันเป็นองค์ความรู้จากประสบการณ์และทักษะที่สั่งสมก่อให้เกิดเป็นภูมิปัญญาที่มีความเคลื่อนไหวถ่ายโอนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิจัย ทั้ง 9 ท่านที่เกี่ยวกับเรื่องของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน จากนักวิชาการต่างๆ คือ

Peter M. Senge (1999) เชื่อว่าหัวใจของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ที่การเสริมสร้างวินัย 5 ประการ ประกอบด้วย (Peter M Senge,1999)

1) วินัยประการที่ 1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) **Peter M. Senge** กล่าวไว้ว่าการที่บุคคลเรียนรู้ไม่ได้เป็นสิ่งประกันว่าองค์การจะมีการเรียนรู้ แต่การเรียนรู้ขององค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ บุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น ดังนั้นการเรียนรู้ของปัจเจกจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น บุคคลควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาอยู่เสมอ โดยการพัฒนาควรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

2) วินัยประการที่ 2 รูปแบบความคิด (Mental models) รูปแบบความคิดของบุคคลมีอิทธิพลต่อความเป็นไปได้ของโลกและแนวทางการปฏิบัติของแต่ละบุคคล อีกทั้งเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ดังนั้นในองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรเตรียมรูปแบบการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างกัน อันจะทำให้คนในองค์การมีรูปแบบความคิดไปในแนวทางเดียวกัน และนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

3) วินัยประการที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) จุดมุ่งหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือการผลักดันให้บุคคลในองค์การทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัดโดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนหรือพันธมิตร ซึ่งสิ่งดังกล่าวเกิดขึ้นได้เนื่องจากการแลกเปลี่ยนแนวความคิดซึ่งกันและกัน ในที่สุดจะนำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์การและวิสัยทัศน์ของบุคคล

4) วินัยประการที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลากรเป็นกลุ่มภายในองค์การโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้ของทีม องค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่างๆภายในองค์การสมาชิกในทีมได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกันโดยการสื่อข้อมูลและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

5) วินัยประการที่ 5 ความคิดเป็นระบบ (Systems Thinking) เป็นวินัยข้อที่สำคัญมาก มีลักษณะเป็นการพิจารณาองค์การในรูปแบบองค์รวมขององค์การ ไม่ควรพิจารณาแต่เพียงปัจเจกบุคคลเท่านั้น มีกรอบแนวคิดคือ

(1) คิดเป็นกลยุทธ์ เน้นรูปแบบที่สามารถนำมาปฏิบัติจริงได้

(2) คิดทันเหตุการณ์การคิดควรทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์การ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันการณ์

(3) เล็งเห็นโอกาส การคิดไม่เพียงแต่การคิดในปัญหาเฉพาะเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงสภาพการณ์ในอนาคต เพื่อสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติเชิงรุกได้

จากวินัยทั้ง 5 ประการของ Senge ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ที่จะบูรณาการวินัยทั้ง 4 ประการเข้าด้วยกัน หากโรงเรียนมีวิสัยทัศน์แต่ขาดการคิดอย่างเป็นระบบ วิสัยทัศน์ก็ขาดมรรคผล การคิดอย่างเป็นระบบเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่มีความหมายอย่างยิ่งต่อการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (วีรวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544 : 47)

บริษัทแห่งการเรียนรู้ (The learning Company) ของ (Pedller, Burgoyne & Boydell,1997)

Pedller, Burgoyne & Boydell (1997) กล่าวถึงลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ (The Learning company) ว่ามีองค์ประกอบของการเป็นอง๕การหรือบริษัทแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 11 กระบวนการ ดังนี้

1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วย

(1) ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์การ

(2) มีการสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม

2) ด้านการมองภายในองค์การ (Looking in)

(1) การให้ข่าวสารข้อมูล

(2) การแลกเปลี่ยนภายใน

(3) การให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น

3) ด้านโครงสร้าง (Structures) เน้นโครงสร้างที่กระจายอำนาจมีกฎระเบียบและกระบวนการแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ภายหลังการทบทวนและอภิปรายกัน

4) ด้านการมองภายนอก (Looking out) ประกอบด้วย

(1) พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(2) การเรียนรู้ข้ามองค์การ

5) ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning opportunities) ประกอบด้วย

(1) บรรยากาศการเรียนรู้

(2) การพัฒนาตนเองของทุกคน

(Marquardt ,1996)

Marquardt (1996) ได้เสนอรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบคือ

1) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นลักษณะของพลวัติการเรียนรู้ (Learning dynamics)

2) องค์ประกอบด้านองค์การ (Organization) ซึ่งมุ่งเน้นการกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organizational transformation)

3) องค์ประกอบด้านบุคคล (People) ซึ่งจะเป็นการกล่าวถึง การเสริมอำนาจบุคคล (People empowerment)

4) องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ (Knowledge management)

5) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งเป็นการปรับใช้เทคโนโลยีในองค์การ

(Leithwood , jantzi and Steinbach)

Leithwood, jantzi and Steinbach (1999) ได้พัฒนารูปแบบโครงสร้างสำหรับให้คำจำกัดความเงื่อนไขของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้หลังจากได้ศึกษามาแล้วว่ามีห้าเงื่อนไข ดังนี้ คือ

1. กระตุ้นสำหรับการเรียนรู้ (Stimulus for learning)

2. กระบวนการการจัดการ (Organizational processes)

3. เงื่อนไขปัจจัย (Exogenous conditions)

4. เงื่อนไขภายในโรงเรียน (Internal school conditions) และ

5. ภาวะผู้นำ (Leadership) ผลสะท้อนของเงื่อนไขทั้งห้าข้อนี้ทำให้เกิดผลผลิตของโรงเรียนคือการเรียนรู้ของนักเรียน ขยายความดังนี้

1. การกระตุ้นสำหรับการเรียนรู้ (Stimulus for learning) เป็นผลมาจากการกระตุ้นความต้องการรับรู้นโยบายใหม่หรือตัวบ่งชี้ปัญหาส่งผลให้มีการวิจัยที่จะแก้ปัญหา สิ่งกระตุ้นเหล่านี้ถูกแสดงผ่านนโยบายของเขตการกระตุ้นจากผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงของประชากรและความสนใจส่วนบุคคลของครู ในยุคของเหตุผล มาตรฐานตัวบ่งชี้ คือสิ่งกระตุ้นเกิดจากการรับรู้ที่เกิดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือเฉพาะกลุ่มในทางเพิ่มเติมความต้องการการรับรู้สามารถรับรู้ได้จากข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนและการสังเกต

2. กระบวนการการจัดการ (Organizational processes) จำเป็นสำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ทั้งปัจเจกบุคคลและกระบวนการกลุ่ม ที่ประกอบด้วย 1) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารโดยการอภิปรายแบบไม่เป็นทางการ (มักจะเกิดขึ้นในโรงเรียนขนาดเล็ก) 2) ข้อผิดพลาดการเข้าถึงการสอน 3) การทดลอง 4) โอกาสของครูในการสอนครูผู้อื่น 5) โอกาสในการแสดงภาพสะท้อน 6) ระบบกลยุทธ์สำหรับการตั้งเป้าหมาย 7) แผนการพัฒนาโรงเรียน 8) การเจริญเติบโตของปัจเจกบุคคลและ 9) การออกแบบกระบวนการสำหรับสนับสนุนความคิดใหม่ๆของการดำเนินการ

3. เงื่อนไขปัจจัยภายนอก(Exogenous conditions) เกิดขึ้นโดยผู้แสดงจากภายนอกโรงเรียนที่มีผลกระทบโดยตรงกับโรงเรียน เงื่อนไขนี้เกิดจากเป้าหมายภายนอกของโรงเรียน

แต่การดำเนินการจะมีผลต่อโรงเรียนที่มีผลโดยตรงเกิดจากกองสาธารณสุข นโยบายจาผู้สนับสนุนการปกครอง รัฐหรือระดับท้องถิ่น ทั้งที่กล่าวมานี้ครูอ้างว่าเป็นเป็นคำสั่งที่มีอิทธิพลมากการรับรู้ที่ว่าเขตพื้นที่ให้การสนับสนุนโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูเชื่อว่าวัฒนธรรมท้องถิ่น โครงสร้าง กลยุทธ์และนโยบายมีผลต่อระดับการแบ่งปันความคิดการตัดสินใจและการพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียน ทั้งนี้ บทบาทของเขตพื้นที่ยังมีผลต่อการเรียนรู้ ทรัพยากร การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและโอกาสในการเข้าร่วมในการตัดสินใจ

4. เงื่อนไขภายในโรงเรียน เงื่อนไขนี้จำเป็นอย่างมากในการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้รวมถึงการกระทำเบื้องต้นของโรงเรียนและปัจจัยนี้รวมถึงโครงสร้างภายในและบรรยากาศในโรงเรียน

5. ภาวะผู้นำอธิบายได้ว่าผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งเสริมการยอมรับของกลุ่มเป้าหมาย และมีบทบาทมากที่สุดสำหรับครูและนักเรียน ผู้นำต้องจัดหาแบบที่เหมาะสม การแสดงภาวะยุ่งยากในทิศทางของโรงเรียน และแสดงความเคารพนับถือและให้ความสนใจในนักเรียน ผู้นำต้องมีการสนับสนุนเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญาสำหรับเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิผลนำสร้างผลผลิตวัฒนธรรมโรงเรียนด้วยความเชื่อที่มั่นคงในการทำงานร่วมกับผู้อื่น แบ่งปันค่านิยมและการติดต่อสื่อสาร สุดท้ายผู้นำในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ต้องช่วยสร้างโครงสร้างของโรงเรียน เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมโดยการทำตามการปกครองตนเองและการค้นหาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(Hord (1997)

Hord (1997) ได้แบ่งมิติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ 5 มิติ ดังนี้

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Share leadership) ด้านการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนและภาวะผู้นำทางการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับในอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงแก้ไขโรงเรียนบทความที่ Hord เขียนไว้ Hord (1997)ภาวะผู้นำที่อยู่ในตัวแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาภายในโรงเรียนเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ในด้านการแนะนำ และการสนับสนุนการปฏิบัติการให้ประสบผลสำเร็จของนโยบายใหม่ หรือการปฏิบัติภายในชุมชนแห่งการเรียนของโรงเรียนบทบาทพื้นฐานของการมีอำนาจที่สำคัญที่สุดถูกแทนที่โดยโครงสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน เช่นในด้านตัวแบบ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านคำถาม การไต่สวน และการแก้ปัญหาสำหรับการปรับปรุงโรงเรียน เพื่อนร่วมงานทั้งหมด ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันเพื่อที่จะเข้าหาเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาความจำเป็นขององค์การและโครงสร้างที่สนับสนุนให้กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงออกด้วยความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการสนทนาโดยปราศจากอำนาจ และทั้งหลายต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน และ Carmichael(1982) ผู้บริหารศูนย์คนแรกของมหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด และเป็นผู้อบรมสั่งสอนเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนในโรงเรียนของตนเอง และถือว่าตำแหน่งอำนาจถือครองโดยผู้บริหาร ในฐานะที่คณะครูมองเห็นว่าเขาทั้งหลายเป็นผู้เฉลียวฉลาด และเป็นผู้มีความสามารถ Carmichael ยังยืนยังอีกว่าผู้บริหารคือผู้มีความสามารถในทุกเรื่อง ในทางอื่นโรงเรียนเสริมแรง สร้างความแตกต่างสำหรับผู้บริหารให้การยอมรับว่าเขาทั้งหลายมีประโยชน์จากโอกาสการพัฒนาวิชาชีพหรือการรับรู้ศักยภาพพลวัตการมีส่วนร่วมการตัดสินใจของคณะครู นอกจากนี้ เมื่อ

ตำแหน่งของผู้บริหารมีอำนาจมันยากสำหรับคณะครูที่จะเสนอหรือแนะนำความคิดมุมมองที่แตกต่างเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

จากการศึกษามิติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน สรุปได้ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านนโยบายการปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกันหรือการปรับปรุงโรงเรียนเพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนครูในการเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้

2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared values and vision) วิสัยทัศน์พื้นฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ ต้องไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนการสร้างค่านิยมวิสัยทัศน์ร่วมกันท่ามกลางการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน และสนับสนุนมาตรฐานพฤติกรรม ในชุมชนแห่งนี้ วิสัยทัศน์ (ถูกเขียนไว้ก่อน) ถูกกระทำในวันต่อวันของผู้ร่วมงานในโรงเรียน ไม่ว่าสถานที่ใดที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถดึงดูดและพัฒนาการผูกมัด และพรสวรรค์ส่วนบุคคล ในกลุ่มที่พยายามผลักเพื่อการเรียนรู้คุณภาพของงานที่สูง ค่านิยมนี้ถูกจัดขึ้นในมาตรฐานของความตระหนักส่วนบุคคล การวิพากษ์วิจารณ์ส่วนบุคคลและการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ใช้ข้อผูกมัดสำหรับสมาชิกให้เป็นประโยชน์เพื่อริเริ่มการดำเนินการใหม่ และเพื่อการปรับปรุง Sirotnik (1999; Little (1997) คุณลักษณะหลักของวิสัยทัศน์คือเน้นที่ดำรงรักษาการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งในความสำเร็จของนักเรียนแต่ละคนถูกพิจารณาอย่างรอบคอบ Louis and Kurse(1995) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันนี้จะนำไปสู่บรรทัดฐานความผูกพันของพฤติกรรมของนักเรียนที่จะถูกสนับสนุนโดยคณะครู เช่น ในชุมชนสมาชิกคณะครูจะต้องรับผิดชอบการกระทำของตนเองแต่ผลประโยชน์ที่ได้ก็จะขึ้นอยู่กับความทะเยอทะยานของแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะถูกอธิบายในฐานะการดูแล เช่น การดูแลคือการสนับสนุนโดยเปิดการติดต่อสื่อสาร ทำให้เชื่อใจโดยความไว้วางใจ (Fawcett,1996)

จากการศึกษามิติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันสรุปได้ว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน มีส่วนร่มในการสสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพ และโรงเรียนมีประประสิทธิผล

3. กลุ่มการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้เรียนรู้(Collective learning and application of learning) ที่แท้จริง มิตินี้เรียกว่า “กลุ่มสร้างสรรค์” ชื่อของมิตินี้ถูกเปลี่ยนเพื่อที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ และการประยุกต์ของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ดึงดูดผู้ร่วมงานในโรงเรียนเพิ่มขึ้นในระดับกระบวนการที่หาความรู้ใหม่ๆ และแนวทางการปรับความรู้ในงานของตนความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบร่วมกันเป็นผลทำให้มีผลผลิตที่สร้างสรรค์และการแก้ปัญหาที่เหมาะสม ความแข็งแกร่งของหน้าที่ระหว่างผู้บริหารกับครู และเพิ่มข้อผูกมัดที่จะพัฒนาให้เกิดความสำเร็จ เช่นโรงเรียนขยายตารางการปรับปรุงการอภิปรายให้กว้างออกไป หรือการกำหนดวิธีการการปกครองใหม่ที่เน้นไปสู่พื้นที่ที่สามารถให้ความช่วยเหลือที่จะเป็นที่ยอมรับในบริบทพื้นที่และวิชาชีพของครู นำไปสู่ความรับผิดชอบที่จะรับรองระดับความสำเร็จของนักเรียนที่สูงขึ้น ครูใช้วิชาชีพสร้างหลักสูตรและนักเรียนผูกมัดในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองวัฒนธรรมและความ

ต้องการในฐานะผู้เรียน Reyes, Scribnerl & Paredes (1999) ผู้อบรมค้นหาวิธีที่ดีที่สุดและการปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนเพื่อจะผูกมัดนักเรียนในการเรียนรู้และต้องปรับสิ่งที่จำเป็นเพื่อตอบสนองความต้องการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียน

จากการศึกษามิติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ สรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน มีวีการที่หลากหลายในการสอน มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ให้กับนักเรียนและรู้ความต้องการของนักเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูและนักเรียน

4. การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (Supportive conditions) โครงสร้างที่ว่าการสนับสนุนวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญนำไปสู่ความมีประสิทธิผลและนวัตกรรมการสอนในระดับห้องเรียน โครงสร้างการคิดที่สร้างสรรค์ รวมถึงสิ่งแวดล้อม ถูกอธิบายว่า “มีปัจจัยเดียวเท่านั้นที่สำคัญที่สุด” สำหรับการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ และ “ธุรกิจคือสิ่งแรกที่ต้องสั่ง” สำหรับคนกำลังหาเพื่อจะยกระดับความประสบผลสำเร็จของโรงเรียน Eastwood & Louis (1992) อ้างถึง 2 แบบของโครงสร้างสนับสนุนถูกค้นพบภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ : เงื่อนไขโครงสร้างและความสัมพันธ์ความรับผิดชอบ เงื่อนไขโครงสร้างรวมถึงการใช้เวลา กระบวนการติดต่อสื่อสาร ขนาดของโรงเรียน ปริมาณครูผู้สอน และกระบวนการพัฒนาผู้ร่วมงาน ส่วนความสัมพันธ์ความรับผิดชอบ หมายถึงทัศนคติด้านบวกของผู้ให้ความรู้การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลหรือการมีจุดมุ่งหมาย มาตรฐานของการสำรวจและการปรับปรุง ความเคารพ ความเชื่อและคิดในแง่บวก เอาใจใส่ความสัมพันธ์ ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ บ่อยและจำเป็นที่จะต้องหานวัตกรรมเพื่อสร้างเวลาและแบ่งปันการเรียนรู้การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ การสนับสนุนเงื่อนไขเป็นกุญแจที่จะดำรงรักษาความเจริญเติบโตและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้เรียน

มีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดว่าเมื่อไหร่ ที่ไหน และ อย่างไรให้กับคณะครูที่รวมกลุ่มการเรียนรู้ การตัดสินใจการแก้ปัญหา และการออกแบบการทำงานร่วมกันที่บ่งบอกถึงการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การตัดสินใจการแก้ปัญหา และการออกแบบการทำงานร่วมกันที่บ่งบอกถึงการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นหน้าที่ผู้ผลิต ทางด้านกายภาพโครงสร้างเงื่อนไข และคุณภาพชีวิตและความสามารถของแต่ละบุคคลที่เป็นสิ่งที่ดีที่สุด

Boyd (1992) , Louis & Kruse อ้างว่า การที่จะทำตามปัจจัยเงื่อนไขทางกายภาพเพื่อสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ เวลาที่จะพบปะพูดคุย ขนาดของโรงเรียนและสภาพทางกายภาพของคณะครูแต่ละบุคคล บทบาทการสอนของครู การพัฒนาโครงสร้างการติดต่อสื่อสาร อิสระในการปกครองโรงเรียน และการเสริมแรงให้กับครู ในการเพิ่มเติม อีกปัจจัยที่นำเข้าคือการเลือกครูและเลือกผู้บริหารโรงเรียน และยังส่งเสริมให้คณะครูหันกลับไปหางานอื่นๆและ Boyd ยังเสนอเหตุผลที่เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านกายภาพว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ทรัพยากร ตารางและโครงสร้างที่ลดความแตกแยก นโยบายที่สนับสนุนการปกครองตนเอง การสนับสนุนความร่วมมือ ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เวลาเป็นทรัพยากรด้านหนึ่งที่สำคัญ ถ้าเราขาดเวลาหรือไม่มีเวลา มันก็จะยากลำบากสำหรับโรงเรียน Watts & Castle (1993) เวลาเป็นเรื่องสำคัญสำหรับคระครูที่ต้องทำงานร่วมกันและเป็น

อุปสรรค (เมื่อไม่สามารถจัดหาได้)และเป็นการสนับสนุนปัจจัยโดยคณะครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

จากการศึกษามิติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องสร้างเงื่อนไขให้กับครูผู้สอนมีกำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครุต้องมีความคอดสร้างสรรค์ ต้องคิกหานวัตกรรมใหม่ๆให้กับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Shared personal practice)

Elmore (2000) กล่าวว่า โรงเรียนและระบบโรงเรียนถูกปรับปรุงโดยตรงและเพื่อการเผชิญหน้าการเปิดเผยของความโดดเดี่ยว ถูกสร้างโดยหลายเส้นทางของบทบาทท่ามกลางผู้ให้การศึกษาและการสนับสนุนการกระทำข้อเท็จจริงในขณะทำงาน เพื่อจะได้มาตรฐานของนักเรียนในระดับสูง บทบาทของครูภายในแบบแผนโครงสร้างเพื่อให้รับผิดชอบสอนร่วมกัน ถูกจัดขึ้นเพื่อเผชิญกับความแตกแยกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นบทบาท ครูควรจะสร้างวัฒนธรรมนับถือซึ่งกันและกัน และความไว้วางใจสำหรับทั้งสองอย่างคือ การพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียน ครูต้องอุทิศตนเพื่องานของตนเอง การปฏิบัติส่วนบุคคลร่วมกันถูกจำกัดในหน้าที่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และโน้มเอียงไปยังมิติสุดท้ายเพื่อการพัฒนา Daling –Hammond (1998) อ้างว่าผลการวิจัยว่า ครูคือผู้ที่ใช้เวลามากที่สุดในการปฏิบัติการเรียนการสอน ทำให้มีประสิทธิผลมากในการพัฒนาทักษะการคิดให้สูงขึ้น และพบความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย การปฏิบัติตนส่วนบุคคลร่วมกันต้องการยกตัวอย่างที่สมบูรณ์จากบทบาทดั้งเดิมในการศึกษาอย่างไรก็ตามมันเป็นสิ่งที่ชัดเจนที่สุดในการเชื่อมเข้าสู่ห้องเรียน การสำรวจพฤติกรรมครู โดยเพื่อนร่วมงานในมาตรฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ Louis & Kruse (1995) การปฏิบัตินี้ไม่ได้เป็นการประเมินแต่เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการ “เพื่อนช่วยเพื่อน”

จากการศึกษามิติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล สรุปได้ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลดช่องว่างครูและนักเรียน ครูควรสร้างนวัตกรรมการนับถือซึ่งกันและกัน มีความเชื่อความไว้วางใจกัน อุทิศตนเพื่องาน การพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้

Gephart et al (1996) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์กรผู้คนร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ

2. มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ไม่ใช่แต่เพียงมุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ๆ เท่านั้น แต่ยังมีการส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้อื่นที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที

3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อค่านิยมของตน

4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์วัฒนธรรมการบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์กร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกื้อหนุน ความเป็นผู้นำทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง

5. ยึดคนเป็นศูนย์กลางคำนึงถึงความเป็นปกติสุขมีส่วนให้กับองค์กรและได้รับการพัฒนาไปด้วย

DuFoure & Eaker (1998) ได้กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแลกเปลี่ยนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม 2) ความต้องการร่วมกัน 4) การปฏิบัติงานและการทดลอง 5) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 6) การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ความมีเอกลักษณ์ขององค์ประกอบเหล่านี้ เพื่อมุ่งให้ความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553 : 19 –21)

ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ อยู่ 5 ประการคือ

1. การมีบรรทัดฐานค่านิยมร่วมกัน (Shared norms and Values)
2. การวางเป้าหมายร่วมกัน สู่ การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning)
3. การร่วมมือ รวมพลัง (Collaboration)
4. การชี้แนะและการปฏิบัติ (De privatized practice)
5. การสะท้องผลการปฏิบัติ (Reflective Dialogue)

โดยองค์ประกอบแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานค่านิยมร่วมกัน (Shared norms and Values) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกันนับว่าเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพต่างๆที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในชุมชนในทำนองเดียวกันพบว่าการมีพันธกิจร่วมกันและชัดเจนเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาความเป็นชุมชนการเรียนรู้ ในโรงเรียนในทีนี้จะเห็นว่าถึงแม้มีพันธะกิจร่วมกัน และการมี บรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันจะไม่เหมือนกันทีเดียวแต่ทั้งสองสิ่งนี้ได้มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับชุมชนในโรงเรียนเพื่อพัฒนาความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมกันในวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียน

2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning) โรงเรียนต้องการให้ครูมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ทั้งนี้ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้น่าจะมาจากความคาดหวังระดับสูงของครูต่อนักเรียนบนพื้นฐาน ความเชื่อที่ว่า นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และข้อผูกพันของครูต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การร่วมมือ รวมพลัง (Collaboration) การร่วมมือ รวมพลังนี้ เป็นคุณลักษณะที่ถูกสร้างขึ้นโดยการอภิปรายแล้วนำมาสู่ข้อสรุปของครูถึงการพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สำพันธ์กับความสำเร็จหรือความเชี่ยวชาญใหม่ๆในการปฏิบัติงานการสอนหรือโดยการสร้างองค์ความรู้แนวความคิดหรือโครงสร้างที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชายหรือชำนาญการมากขึ้น

รวมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะโรงเรียนทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังดังกล่าว ได้นำไปสู่การสร้างความเข้าใจระหว่างครู ซึ่งมักจะเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียนนอกจากนี้ ยังส่งเสริม การทำงานร่วมกันของครู ในโรงเรียน โดยมีความเกี่ยวข้อง กับงานที่สัมพันธ์กับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยน เทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่างๆ

4. การชี้แนะและการปฏิบัติ (Deprivatized practice) ภายในชุมชนการเรียนทางวิชาชีพครูสามารถปฏิบัติงานการสอนให้เป็นสาธารณะและได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงานได้ ในลักษณะเช่นนี้จะมีการพูดคุยสนทนาการมากขึ้น ระหว่างครูด้วยกันโดยจะช่วยให้มีการพิจารณาว่ายังมีสิ่งใดที่ยังมาสามารทำได้ในระหว่างการสอนรวมทั้งยังช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากครูคนอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จ และ สภาพแวดล้อม ที่เสี่ยงต่อความไม่ประสบความสำเร็จอันจะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพรวมของโรงเรียน

5. การสะท้องผลการปฏิบัติ (Reflective Dialogue) การพูดคุยสนทนาระหว่างครูควรเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน นอกจากนี้การพูดคุยสนทนากันดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กรความเสมอภาคลความเป็นธรรมของโรงเรียนอีกด้วยเพราะประเด็น เหล่านี้อาจจะกลายเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นบานสำคัญของการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนในภาพรวมทั้งหมดของครู ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหลักความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของชุมชนในโรงเรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 96 – 100)

ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลายบริบทสถานศึกษา PLC ในระดับสถานศึกษาหรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพนำเสนอเป็นองค์ประกอบของ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้ และ การพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชนนำเสนอ จากการสังเคราะห์แนวคิดต่างๆดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) วิสัยทัศน์ร่วม เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการดังนี้

(1.1) การเห็นภาพและทิศทางร่วมการเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน

(1.2) เป้าหมายร่วม เป็นเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรที่สัมพันธ์กับเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

(1.3) คุณค่าร่วม เป็นการเชื่อมโยงเป้าหมายและเป้าหมายดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป้าหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิก จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน และทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

(1.4) ภารกิจร่วม เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุ

ตามเป้าหมายที่วางไว้ สิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพื่อพัฒนาศิษย์ร่วมกันของครู

2) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการทำงานร่วมกันแบบมี วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีลักษณะการคิด การวางแผน ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ การประเมินผล และการรับผิดชอบร่วมกัน

3) ภาวะผู้นำร่วม ภาวะผู้นำร่วมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 2 นัยสำคัญอยู่ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำที่สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน โดยรายละเอียดมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจกับผู้ร่วมงานทุกคน จนทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขในการทำงานร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำที่สามารถสร้างให้เกิดภาวะผู้นำร่วมได้นั้น ควรมีลักษณะสำคัญคือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกันการเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่น มีการตระหนักในตนเอง มีความเมตตากรุณาและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อผู้อื่น เป็นต้น

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มและเพิ่มพลังซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลัก

4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิต วิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของ สมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงาน ภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ (Dale,1969)

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือ วุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ เพื่อที่จะให้เข้าใจผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ และเมื่อครูมีความเข้าใจตนเองแล้ว จึงสามารถเข้าใจผู้เรียนได้และสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้

5) ชุมชนกัลยาณมิตร คือ การการอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มุ่งเน้นความสุขในการทำงานร่วมกัน มีลักษณะวัฒนธรรม แบบวัฒนธรรมเปิดเผย สามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ มีความไว้วางใจต่อกันและเคราพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร เกื้อกูล สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติต่อการติดต่อการศึกษาและผู้เรียน

6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน เป็นโครงสร้างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ต้องใช้วัฒนธรรมแบบกัลยณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ในการดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเองเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ตามแนวคิดของวิจารณ์ พานิช ร่วมกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และสำนักคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพความสำเร็จกว้างๆในอนาคต ที่ทุกคนในองค์กรประสงค์ให้เกิดขึ้นโดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่างๆที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ที่จะเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเริ่มจากผู้นำทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน

2) ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลภายใต้ค่านิยม ความเชื่อรวมทั้งทัศนคติเดียวกัน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใดๆให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของทีม

3) การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความรู้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและแนวปฏิบัติ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4) การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง สภาวะที่ส่งผลให้การเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบผลสำเร็จ เช่น สิ่งแวดล้อมเชิงบวก ชุมชนกัลยาณมิตร เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะและศักยภาพพร้อมแหล่งเรียนรู้ โครงสร้างทางกายภาพและทรัพยากร

ตารางที่ 1 ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ลำดับที่	องค์ประกอบของชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	Peter M.Senge (1999)	Pedller, Burgoyne&Boydell(1997)	Marquardt(1996)	Leithw,Jantziand Steinbach(1999)	Hord(1997)	Gephart et al (1996)	Dufoure & Eaker (1998)	ณรงค์ฤทธิ์ อินทีนาม(2553)	วรลักษณ์ ชูกำเนิดและ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)	จุลดี ศรีษะโคตร (2557)	ความถี่
1	ความรอบรู้แห่งตน	√										1
2	ชุมชนกัลยาณมิตร				√		√			√	√	4
3	การคิดแบบเป็นระบบ	√					√					2
4	การจัดการความรู้			√							√	2
5	ภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้				√	√				√	√	4
6	การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	√				√	√	√	√	√	√	7
7	การพัฒนาตนเอง		√					√		√		3
8	รูปแบบความคิด	√										1
9	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล		√		√	√		√				4
10	ด้านเทคโนโลยี			√							√	2
11	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		√		√	√			√			4
12	การกระตุ้นการเรียนรู้					√						1
13	การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน				√		√		√		√	4
14	การเรียนรู้เป็นทีม	√							√	√		3
15	เงื่อนไขภายในโรงเรียน				√							1

เกณฑ์ที่ใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำร่วมกัน 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) ชุมชนกัลยาณมิตร 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล 6) การสะท้อนการปฏิบัติงาน

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาไว้ว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังนี้

สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การเรียนรู้ จำนวน 11 ปัจจัยดังนี้

1) ปัจจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธะกิจ และยุทธศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้คือ การกำหนดการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติ การติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ การนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ

2) ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้คือ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การจัดระบบติดต่อประสานงาน การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและแนวปฏิบัติ การจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรในโครงสร้าง การจัดระบบการให้คุณให้โทษและความดีความชอบ

3) ปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ คือ การจัดหาการใช้ การพัฒนาบุคลากร การแสวงหา การจัดระบบการใช้ การจัดและการพัฒนาระบบฐานข้อมูล การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนา และการใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4) ปัจจัยเกี่ยวกับด้านการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการวิเคราะห์นโยบายและแผน การจัดทำปฏิบัติการ การกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับผิดชอบการให้ความสำคัญกับแผน การเปิดโอกาสมีส่วนร่วมการสื่อสารและประชาสัมพันธ์การตรวจสอบงบประมาณและการจัดทำเอกสาร

5) ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติการด้านการจัดการ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้คือ การจัดระบบงานธุรการ การมีบุคลากรรับผิดชอบ การมีวัสดุอุปกรณ์ การอำนวยการสั่งการที่เหมาะสม ระบบติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก ระบบและกลไกการนิเทศระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในและ

ภายนอก ระบบและกลไกการนิเทศระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายใน การรายงานการดำเนินงาน การประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย

6) ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติของครูและทีมงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้คือ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ การมีวัตถุประสงค์ของทีม ความสามารถในการระบุปัญหา การแก้ปัญหา การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน กิจกรรมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกันความรับผิดชอบการพัฒนาตนเอง และความมีอิสระ

7) ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูและทีมงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้คือ การมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนาการมุ่งเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ การมุ่งให้เป็นกลไกการเรียนการสอน การคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง จิตวิทยาการเรียนของผู้ใหญ่ ผลลัพธ์สุดท้ายต่อนักเรียน การพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วนการเป็นเสมือนชีวิตประจำวัน และการพัฒนาตนเอง

8) ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้คือ การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่างๆ การตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดดีที่สุด การตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นตัวแบบทางวิชาการ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอน การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

9) ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนหมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้คือ ความผ่อนคลายความร่วมมือไม่แยกเขาแยกเรา ความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะ กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ การไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ความรักภาคภูมิใจในโรงเรียน การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ การปกป้องสืบทอดประเพณีสำคัญ และการสร้างวัฒนธรรมร่วม

10) ปัจจัยเกี่ยวกับการจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้คือ การไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับการส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระ การมอบหมายงานที่ท้าทาย การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน การยกย่องชมเชย

11) ปัจจัยเกี่ยวกับเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงานหมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้คือความสอดคล้องของเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายโรงเรียน การมุ่งเน้นการมีประสิทธิผล การตรวจสอบเป้าหมาย การประชาสัมพันธ์ การบรรลุผลในเป้าหมาย และการมีข้อมูลย้อนกลับในด้านต่างๆ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548 : 24) ได้ศึกษาวิเคราะห์ที่จะทำโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งมี 10 ปัจจัยดังนี้

1. ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) มีการแสวงหางบประมาณและความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างพอเพียง

2) มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริหารงานและเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างพอเพียง

3) มีการจัดสภาพแวดล้อมให้นักเรียนมีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรและจัดกิจกรรมเสริมต่างๆได้อย่างเหมาะสม

4) จัดให้มีเทคโนโลยีประกอบการเรียนรู้ตามศักยภาพที่ควรจะเป็น

5) จัดให้มีแผนงานทางวิชาการที่ดี และจัดเวลาในการเรียนให้เหมาะสม

6) จัดให้มีการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

7) โรงเรียนได้เน้นความมีคุณภาพเชิงระบบ ทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผล

2. การพัฒนาความเป็นองค์การวิชาชีพ เป็นลักษณะที่ทุกฝ่ายต่างปรารถนาที่จะเกิดขึ้นในองค์การของตน เน้นการเป็นเพื่อนร่วมงาน เน้นความเป็นอิสระในการตัดสินใจ เน้นการพัฒนามาตรฐานขึ้นมาเอง ส่งเสริมผู้ปฏิบัติมีความตระหนักในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้บรรลุผล มีทัศนะแบบผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การตัดสินใจร่วมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีลักษณะดังนี้

1) มีการประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

2) ร่วมกันตัดสินใจหลังจากเสาะแสวงหาข้อมูลและ/หรือทางเลือกจากคณะครูและชุมชน

3) ร่วมกันตัดสินใจหลังจากเสาะแสวงหาข้อมูลและ/หรือทางเลือกนโยบายจากชุมชน

4) กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ได้จากการตัดสินใจร่วมกันกับคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5) เผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้เป็นที่รับรู้เข้าใจและเป็นแนวปฏิบัติของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. การพัฒนากลุ่มบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย

1) ส่งเสริมคณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ริเริ่ม สนับสนุน เสนอจุดหมายการทำงานให้ข้อเสนอแนะวิธีการทำงานและข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา

2) ส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้เสาะหาข้อมูลมาแสดงทัศนะและให้ข้อเสนอแนะกับปัญหาหรืองานที่ทำ

3) ส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์สังเคราะห์ความเห็นต่างๆเพื่อผูกมัดให้การทำงานเป็นไปด้วยดี

4) ส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ชี้นำ สรุปผลและตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับทิศทางการทำงาน

5) ส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ให้พลังกระตุ้นให้กลุ่มเพิ่มระดับและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น

6) เปิดโอกาสให้คณะครูได้ร้องทุกข์หรือพบปะเพื่อขอคำแนะนำปรึกษา

7) มีการเดินพบปะสนทนา เพื่อปรึกษาหารือปัญหาและแนวทางการทำงานร่วมกัน

5การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1) ให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้การยอมรับนับถือต่อคณะครู

2) ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะครู

3) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

4) ให้คณะครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบในตัวเอง ไม่ติตามควบคุมกำกับอย่างเข้มงวด

5) กระตุ้นให้คณะครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

6) พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

7) กระตุ้นให้คณะครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน

6. การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย

1) ใช้ภาวะผู้นำโดยอาศัยอำนาจเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญ มากกว่าการใช้อำนาจสั่งการโดยตำแหน่ง

2) ใช้ภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมชมชอบ เคารพนับถือ และเป็นมิตรจากคนอื่น

3) มีพฤติกรรมการบริหารเชิงสนับสนุนถึงความต้องการของคณะครู ทำให้น่าสนใจส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน

4) กระตุ้นให้คณะครูได้ตระหนักถึงปัญหาหรือโอกาสและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ

5) มีพฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งผลสำเร็จ กำหนดจุดหมายที่ท้าทาย สนับสนุนให้คณะครูทำงานให้สำเร็จ เพื่อนำพาสู่ความมั่นใจในตนเองสูง

6) จูงใจให้คณะครูปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงบันดาลใจใช้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่

7. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีลักษณะดังนี้

1) เสริมสร้างบรรยากาศความเป็นทีมหรือหมู่คณะ

2) เสริมสร้างบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ

3) เสริมสร้างบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

4) ส่งเสริมให้มีความรักและความภาคภูมิใจในโรงเรียน

5) ปกป้องสิ่งที่เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญและสืบทอดประเพณีที่ประพฤติปฏิบัติ

6) เสริมสร้างวัฒนธรรมร่วมที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อโรงเรียน

7) ส่งเสริมบรรยากาศให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมีประสบการณ์ร่วมกัน

8. การบริหารเพื่อการแลกเปลี่ยนนวัตกรรม ประกอบด้วย

1) คำนึงถึงเจตคติ ความเชื่อ และความต้องการของคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2) เสนอครูหรือบุคคลที่เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

3) ให้คณะครูตระหนักและรับรู้ถึงผลดีผลเสีย ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้น

4) ให้คณะครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง

5) ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตนเองมากกว่าการพึงพาจากภายนอก

6) มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงให้กับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องทราบ

7) มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง กล้าทดลอง อดทนต่อความยากลำบากต่อความขัดแย้งและมุ่งการบรรลุผลสำเร็จ

9. การบริหารหลักสูตรและการสอน

1) มีความตระหนักถึงความสำคัญและความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน

2) เกี่ยวข้องและรับผิดชอบงานด้านหลักสูตรมากขึ้น

3) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้มีเสรีภาพและความสุขกับการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความตระหนักในตนเอง มีพัฒนาการทางคุณธรรมและจริยธรรม

4) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้จากปัญหาที่เผชิญในชีวิตประจำวันมีการปฏิบัติจริงกับปัญหา

5) มีการกำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินความก้าวหน้าตามแผนการสอนที่คณะครู

6) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ มีความคิดเชิงวิเคราะห์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

7) กระตุ้นให้คณะครูได้ตระหนักว่าไม่มีรูปแบบการสอนใดดีที่สุดที่ใช้ได้กับทุกคนหรือทุกสถานการณ์ หรือทุกจุดหมาย ส่งเสริมให้ใช้ยุทธศาสตร์ที่หลากหลาย

10. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1) มีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาครู เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดเป็นอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2) มีปรัชญา นโยบาย มาตรการ และการปฏิบัติจริงในการพัฒนาครู

3) พัฒนาคณะครูโดยคำนึงถึงการการส่งผลให้คณะครูพฤติกรรมการสอนที่เป็นไปในทางบวก

4) มีแผนงานหรือโครงการที่จะพัฒนาคณะครูเพื่อให้เกิดรูปแบบการคิดในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ทั้งหลักสูตร การสอน การประเมินผล ไม่คิดพัฒนาหรือเน้นเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง

5) ส่งเสริมการพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในตนเองของคณะครูในฐานะเป็นผู้กระทำมากกว่าเป็นผู้ถูกกระทำหรือพัฒนาโดยผู้อื่น

6) กระตุ้นส่งเสริมให้ครูครูเกิด สำนึกแห่งตน เพื่อการเรียนรู้อยู่เสมอ

7) มีกรอบความคิดในการพัฒนาครูให้เป็นเสมือนหนึ่งในชีวิตประจำวันของครูเองให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากห้องเรียนของตนเองจากเพื่อนครูหรือจากผู้บริหารภายในโรงเรียนของตนเอง

ธันยพร บุญรักษา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จำนวน 7 ปัจจัย และปัจจัยดังกล่าวได้ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังนี้

1) ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนได้จัดโครงสร้างที่สะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การจัดให้ระบบติดต่อประสานงานเป็นทีมไปในทางทิศทางเดียวกัน การ

จัดโครงสร้างของงานให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดระบบให้ความดีความชอบ

2) ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไว้อย่างกระชับและชัดเจน การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การประเมินผลการดำเนินงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของครูและผู้เกี่ยวข้องและนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน

3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การโดยให้ครูมีความร่วมมือร่วมใจกับตนเองในการดำเนินงานให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ

4) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ดี และมีความรู้สึกที่ดีต่อสมาชิก มีการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมแรง มีความเอื้ออาทรและจริงใจ

5) ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ การให้เกียรติการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระ การกล่าวคำยกย่องชมเชยการมอบหมายงานที่ท้าทาย การส่งเสริเมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน

6) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทการทำงานของครู ครูต้องทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน การแสวงหาวิธีการในแก้ปัญหาที่เป็นระบบ การพัฒนาครูและทีมงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสาร

ศยามน อินสะอาดและคณะ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู พบว่า มี ปัจจัย 8 ประการ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านนโยบายและการสนับสนุนของเขต

2) ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน

3) ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

4) การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์การเรียนรู้ของทุกฝ่าย

5) บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน

6) การบริหารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นองค์กรเชิงสร้างสรรค์

7) ภาวะผู้นำ

8) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมี

ประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถวัดได้จากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากแบบสอบถามประสิทธิภาพการสอนของครู ผู้สอนตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากแบบสอบถามประสิทธิภาพการสอนของครู ตามแนวคิดของ Borich (2004) ซึ่งประเมินจากพฤติกรรมหลัก 5 ด้าน คือ

1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง การแจ้งผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ขอบข่ายของเนื้อหาก่อนำการสอน การนำนักเรียนเข้าสู่มโนทัศน์ใหม่ การตรวจสอบงานและความรู้เดิมของนักเรียน การให้คำแนะนำในการเรียน การให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างชัดเจน การรู้ความสามารถของนักเรียน และสอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่ การยกตัวอย่าง แสดงภาพประกอบ การสาธิต การทบทวน และสรุปบทเรียน

2) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย หมายถึง การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์สร้างความสนใจในการเรียน การแสดงความกระตือรือร้นและความมีชีวิตชีวาในการสอน การให้รางวัลและสิ่งเสริมแรงต่างๆการใช้คำถามและปัญหาที่หลากหลายรูปแบบ และการให้โอกาสนักเรียนแสดงความคิดเห็น

3) การแสดงความใส่ใจในงานสอน หมายถึง การพัฒนาแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการในด้านการบริหารหรืองานธุรการอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่มีผลต่องานการสอนที่ปฏิบัติอยู่ การหยุดหรือห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนในขณะสอน การเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดวงจรการทบทวนการแจ้งผลการเรียนและการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน

4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม การใช้กิจกรรมการเรียนเป็นรายบุคคล การให้คำชมชย การควบคุม ติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน

5) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ หมายถึง การกำหนดแผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับขั้นการเรียนรู้ การให้คำตอบที่ถูกต้องแก่นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วน ตอบถูกแต่ไม่แน่ใจและตอบไม่ถูก การจัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อยๆให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ๆให้น้อยลงและเข้าใจง่ายขึ้น

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557: 21) สรุปไว้ว่าปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การสร้างโอกาสสำหรับครูในการประชุม พบปะหารือ และทำงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ การสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน ความมีเสรีภาพของโรงเรียนหรือความมีอิสรภาพในการกำหนดชี้นำตนเอง การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครูที่มีประสบการณ์ในบรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพ และการจัดฝึกอบรมให้กับ

ครูถือเป็นกลไกการขัดเกลาทางสังคมให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี บรรยากาศทางวัฒนธรรมที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนการสืบเสาะทางวิชาชีพ การจัดการความเสี่ยงระหว่างครู และการทบทวนภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นได้ในโรงเรียน การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการที่จะสามารถเข้าร่วมและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจระดับโรงเรียน ศักยภาพทางองค์กรและความสามารถในการใช้ข้อค้นพบใหม่ได้อย่างอิสระและมีประสิทธิผลของโรงเรียน

จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีผลต่อการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) โครงสร้างองค์การ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างองค์การ กำหนดสายบังคับบัญชาและการชี้แจงนโยบายในการติดต่อสื่อสารและการออกกฎระเบียบข้อบังคับ

2) ค่านิยมและพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในสถานศึกษาแสดงออกทั้งในด้านความรู้สึกและการกระทำ ด้านค่านิยม ได้แก่ การเป็นผู้นำในงานที่ได้รับมอบหมาย การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันด้านพฤติกรรม ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การเอาใจใส่และมีความรับผิดชอบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการจัดการความขัดแย้ง

3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา ที่เกี่ยวกับการให้และความสำคัญและความชัดเจนในการปฏิบัติงานได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน การกำหนดแนวปฏิบัติในการทำงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน

4) ความเสี่ยง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในงาน ได้แก่ การป้องกันความเสี่ยง การตัดสินใจ การประชุมปรึกษาหารือ และการกล้าเผชิญความเสี่ยง

5) สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ได้แก่สภาพเศรษฐกิจของชุมชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

ชุลีพร เกลี้ยงสง และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การพบว่ามีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ประการ ได้แก่

1) การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2) การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา

3) การประสานความร่วมมือของสมาชิก

4) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร

5) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา

Marquardt & Reynolds (1994) ได้ทำการศึกษาวิจัยและเสนอปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 11 ปัจจัยดังนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสมโครงสร้างขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ โครงการที่เล็กคล่องตัว ไม่มีสายการบังคับบัญชาเกินไปมีคำพรรณนางาน(Job Description)ที่ยืดหยุ่นไม่ตายตัว การบังคับบัญชาไม่เน้นการควบคุมมากเกินไปกระบวนการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกันเพื่อเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้และที่สำคัญต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม(Holistic Structure)แบบเดียวกับสิ่งมีชีวิตที่มีองค์ประกอบต่างทำหน้าที่ประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นๆ อย่างแยกอิสระจากกันไม่ได้แม้จะแยกเป็นหน่วยย่อยก็ต้องมีสภาพทุกอย่างเหมือนระบบทั้งหมดขององค์การ นอกจากนี้โครงสร้างขององค์การมีลักษณะแบบทีมงานข้ามหน้าที่(Cross Function Work Teams)เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของทีม พัฒนาการวิธีการใหม่ๆ ที่เชื่อถือได้ เรียนรู้ที่จะประสานงานและมุ่งตรงไปยังการทำงานที่ซับซ้อนขึ้นของทีมและเอาชนะการแตกแยกขององค์การ

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Corporate Learning Culture)องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีวัฒนธรรมที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ความตระหนักในตน (Self-Awareness)การใคร่ครวญ (Self-Reflection)การสร้างสรรค์ (Creative way)วัฒนธรรมขององค์การต้องให้รางวัลพิเศษต่อการเสริมสร้างวัตกรรม และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยจะไม่รู้จักกับคำว่า”ทดสอบและล้มเหลว”ตราบเท่าที่มีการศึกษาเรียนรู้การกระทำนั้นๆสนับสนุนให้มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ สมาชิกในองค์การจะมีนิสัยใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า และเผยแพร่ต่อกันอย่างฉันท์มิตร มีแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอมีโอกาสในการพัฒนาตนเองสำหรับทุกคนให้เกิดนิสัยการเรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงาน

3. การเพิ่มอำนาจ (Empowerment) เป็นการส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ขยายความในการเรียนรู้ของตนเองให้บังเกิดผลงอกงาม มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่ระดับล่างหรือผู้ปฏิบัติ เพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์การ

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีและคาดคะเนผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อให้ไหวตัวทันกับการเปลี่ยนแปลงเป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับภาพอนาคตที่เป็นไปได้แสดงอนาคตภาคองค์การที่มีประโยชน์สำคัญแก่สังคม การเลือกเป้าหมายการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่องค์การที่จะปฏิสัมพันธ์ด้วย

5. การริเริ่มและการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการริเริ่ม และถ่ายโอนความรู้อย่างต่อเนื่อง การวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่มิใช้เกิดจากการวิจัยและพัฒนา(Copy and Development) เท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนในองค์การจะต้องมีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้ เรียนรู้จากส่วนอื่น ฝ่ายอื่นจากเครือข่ายสัมพันธ์ติดต่อกันผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงข่าวสารระหว่างกัน มีการสร้างความรู้ใหม่จากทั้งข่าวสารภายนอกและภายใน มีการหยั่งรู้ทางความคิดของแต่ละบุคคลในองค์การด้วย

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology)องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมะสม เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้รวดเร็วและถูกหลัก สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent) เทียบเคียงกับการทำงานของสมองมนุษย์ เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ไปทั่วทั้งองค์การ ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตมีความรวดเร็วสั้นกระชับ เป็นที่น่าสนใจและประยุกต์ใช้ได้ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกล (Video Conference) มาใช้ในการเรียนรู้ทางไกล และการฝึกอบรมโดยสถานการณ์จำลอง (Stimulation Games) เพื่อพัฒนาสมาชิกให้เรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตนเองเป็นต้น

7. คุณภาพ (Quality) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเน้นคุณภาพ การที่องค์การให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็นผลดีขึ้น องค์การต้องยึดหลักการว่าจะพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ

8. กลยุทธ์ (Strategy) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ โดยเจตนาและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action Learning) เป็นจิตสำนึกขององค์การควบคู่ไปกับการทำงาน กระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ ทั้งในการวางแผน การดำเนินการและการประเมิน ผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ทดลองมากกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวทางปฏิบัติหรือกำหนดคำตอบไว้

9. บรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริม (Supportive Atmosphere) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เขาได้พัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ที่เต็มเปี่ยม เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย ให้ความเท่าทียม เสมอภาคกัน ให้ความเป็นอิสระ สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและมีการส่วนร่วมโดยมีการสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์การ

10. ทีมงานและเครือข่าย (Teamwork and Network) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม การสร้างแบบเครือข่าย เป็นการทำงานที่

11. วิสัยทัศน์(Vision) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการวิสัยทัศน์เป็นฉันทามติขององค์การและสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธะกิจ (Mission) เพื่อเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู้เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง การกำหนดผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยมปรัชญาความคิดความเชื่อที่คล้ายคลึงกันส่งผลให้มีการทำงานร่วมกัน

Nevis, Dibella & Grid (1995) ได้เสนอปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 10 ประการ ดังนี้

1) การสำรวจสภาพแวดล้อม ทำความเข้าใจสภาวะแวดล้อมรอบตัว มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขการปฏิบัตินอกองค์การ จึงจำเป็นต้องรู้ความแตกต่างระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

2) ความแตกต่างในการปฏิบัติงานมองเห็นความแตกต่างระหว่างผลที่คาดหวังกับผลที่เกิดขึ้นจริง เพื่อค้นหาความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ขององค์การ

3) การให้ความสำคัญด้านการวัดประเมินหาวิธีการผลการเรียนรู้ให้ชัดเจน บ่งชี้วัดกิจการการเรียนรู้ โดยมีมาตรฐานเทียบเคียงระหว่างความต้องการของผู้รับบริการภายในและภายนอกองค์การ

4) การให้ริเริ่มฝึกทดลอง จัดให้มีการฝึกทดลองสิ่งใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนนโยบายแนวปฏิบัติการให้โอกาสเรียนรู้ซึ่งอาจเกิดจากการยอมรับประสบการณ์ที่ล้มเหลว

5) บรรยากาศที่เปิดเผยโปร่งใส การหมุนเวียนข่าวสารภายในและภายนอกองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง มีการแข่งขันให้รับรู้เกี่ยวกับปัญหา ข้อผิดพลาด บทเรียนที่ได้รับ โดยไม่มีการปิดบังอำพราง ยอมรับในการแก้ปัญหาถึงแม้ว่าจะเกิดการขัดแย้งกัน

6) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีการใฝ่หาความรู้ในสิ่งที่ยาก ค้นคว้าหาความรู้เป็นประจำ ไม่ใช่การฝึกอบรมเป็นครั้งคราวตามนโยบายหรือตามกระแสนิยม จำเป็นต้องฝึกให้บุคลากรทุกคนมีความรอบรู้ ความสำเร็จ และความเชี่ยวชายของตนเอง

7) ความหลากหลายของการปฏิบัติ ให้นิยามของสมรรถนะที่พึงประสงค์ด้วยวิธีขั้นตอนและกระบวนการที่หลากหลาย มีการยอมรับความแตกต่างที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ความเห็น

8) การมีผู้สนับสนุน มีผู้ที่มีบทบาทมากกว่าหนึ่งคนในการจัดตั้งความคิด และวิธีการใหม่ในทุกระดับของบุคลากร การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้รวดเร็วและกว้างขวางมากเท่าใด ขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้ให้สนับสนุนทั้งจากส่วนบนลงมายังส่วนล่างขององค์การหรือจากส่วนล่างขึ้นไปยังส่วนบนขององค์การก็ได้

9) ความเกี่ยวข้องเห็นชอบด้วยของผู้นำ มีการจัดลำดับชั้นการในองค์การอย่างชัดเจน ผู้นำสามารถรับข้อมูลสำคัญและจัดรูปแบบที่มีประสิทธิภาพ โดยสะท้อนให้เห็นถึงความร่วมมือ วิสัยทัศน์ และเพิ่มความสำคัญด้านขวัญและกำลังใจ

10) การพิจารณาสิ่งต่างๆอย่างเป็นระบบ ผู้ที่มีบทบาทหลักในองค์การมองเห็นภาพกว้างด้านกระบวนการและความสัมพันธ์ของแต่ละส่วนหรือแต่ละฝ่ายในองค์การอย่างเป็นระบบสามารถเชื่อมโยงความต้องการในการปฏิบัติงานเข้ากับวิสัยทัศน์ขององค์การได้

สรุป ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Nevis,Dibella และ Grid ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมขององค์กร การทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อให้เข้าใจความแตกต่างของการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการใฝ่เรียน มีบรรยากาศภายในโรงเรียนที่โปร่งใสการสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปได้อย่างทั่วถึง และบทบาทของผู้นำในองค์กรมีผลต่อการทำงานและสะท้อนให้เห็นความร่วมมือ วิสัยทัศน์และเพิ่มความสำคัญด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

Leithwood, Jantai and Steinbach (1999) ได้ให้คำนิยามปัจจัยดังนี้

1. ด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ (The mission and vision) หมายถึง จะต้องชัดเจน และร่วมแบ่งปันโดยสมาชิกทุกคน การรับรู้ที่มีความสำคัญและต้องแผ่ขยายในการอภิปรายท่ามกลางสมาชิก

2. ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน (The school’s culture) หมายถึง มีอำนาจและมีจุดเด่นมากที่ถูกอ้างอิงโดยครูรวมถึงระดับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมความรับผิดชอบเป็นความเชื่อสำหรับ

ความคิดที่แตกแยก ความเต็มใจในสิ่งที่สียง ความซื่อสัตย์และผลสะท้อนความจริงใจทั้งหมดก็ยังเป็นข้อผูกมัดที่จะสามารถแก้ไขและแบ่งปันความประสบผลสำเร็จได้

3. ด้านการตัดสินใจ (The decision-making) หมายถึง ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีมและสิ่งแวดล้อมของการแก้ปัญหาที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การร่วมกันสอน การสร้างข้อตกลง การทำกิจกรรมร่วมกัน การใช้เวลา การเข้าใจป้าหมายระยะสั้น การตั้งเปาหมายของวิชาชีพความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ความพอเพียงของทรัพยากร และการใช้ทรัพยากร

4. ยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง (The strategies for change) ของโรงเรียนประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายการวางแผนและปรับความก้าวหน้า ยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผลจะต้องชัดเจนและมีข้อจำกัดที่แคบลงและมีการพัฒนาวิชาชีพที่มีผลกระทบต่อประเด็นนี้

5. นโยบายของโรงเรียน (The nature of school policies) ประกอบด้วยนโยบายและการจัดสรรทรัพยากร นโยบายจะต้องเป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้และการสนับสนุน 4 ปัจจัยวัฒนธรรมร่วมกัน ครูต้องการสิทธิและต้องการทรัพยากรที่จะสนับสนุนโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนและเป็นทรัพยากรที่ดีภายในชุมชน

Kaiser (2000) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 8 ปัจจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่อุทิศตนเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสอนงาน สอนทักษะและเป็นอย่างด้านคุณธรรม พร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

2. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึง วิถีการประพฤติปฏิบัติงานของสมาชิกที่มีค่านิยมแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ กล้าเสี่ยงและทดลองสิ่งใหม่ๆ และมีการเป็นเอกภาพในองค์การ โดยยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์การ

3. พันธะกิจและยุทธศาสตร์ (Mission and Strategy) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีการคิดอย่างเป็นระบบสมาชิกนำวิสัยทัศน์ส่วนตัวมารวมเป็นเป้าหมายขององค์การ และกำหนดขอบเขตปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงแผนงานในแต่ละหน่วยงาน สามารถให้หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบได้สร้างองค์ความรู้ และมีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์การ

4. การดำเนินงานบริหารจัดการ (Management Practice) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาด การจูงใจให้มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้จัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของสมาชิก

5. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure)หมายถึง การแบ่งงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสิทธิผลขององค์การ

6. ระบบองค์การ (Organizational System) หมายถึงการที่องค์การมีระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก

7. บรรยากาศในการทำงาน (Working Climate) สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สร้างความประทับใจ และความรู้สึกที่ดีของสมาชิก มีลักษณะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อให้สมาชิกมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

8. การจูงใจ (Motivation) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่การกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตนมีความกระตือรือร้น มีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการจากต่างประเทศและในประเทศมาทำการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและสังเคราะห์แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการที่มีความคิดเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดที่แสดงตามตารางที่ 2 การปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ที่	ปัจจัย	สมคิด สร้อยน้ำ (2547)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2548)	ธันยพร บุญรักษา (2553)	ศิยามัน อินสะอาด (2556)	ณิฐิกา นครสูงเนิน (2556)	ดลนภา วงษ์ศิริ (2556)	ปองทิพย์ เทพอารี (2557)	จุลสี ศรีษะโคตร (2557)	จุฬีพร เกลี้ยงส่งและทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558)	Marquardt (1994)	Nevis, Debella (1995)	Leitwood Jantai (1999)	Kaiser (2000)	ความถี่
1	ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	√		√	√									√	4
2	ด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์			√	√						√		√	√	5
3	ด้านโครงสร้างองค์กร	√	√	√	√										4
4	ด้านบรรยากาศองค์กร	√	√	√	√				√		√	√		√	8
5	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	√	√	√	√										4
6	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		√												1
7	ด้านประสิทธิภาพการสอนของครู					√	√								2
8	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	√	√	√	√					√	√		√	√	8
9	ด้านการบริหารจัดการภายใน	√	√	√	√									√	5

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่มีความถี่ตังแต่ 5 ขึ้นไปได้แก่ ตัวแปร วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน การบริหารจัดการภายใน บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

รายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆมีดังนี้

1. ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

Senng (1990) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ร่วมคือความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์กรและวิสัยทัศน์ของบุคคล ซึ่งส่งผลให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันมิใช่เพียงแค่การทำตามหน้าที่เท่านั้น ดังนั้นจุดมุ่งหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือการผลักดันให้บุคคลในองค์กรทุกคนมีข้อผูกมัดสัญญาโดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วน โดยผู้นำต้องมีบทบาทในการพัฒนาวิสัยทัศน์เของตนเองก่อน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความคิดได้ จากนั้นแบ่งปันให้กับผู้อื่นได้รู้ Senge ได้กล่าวว่าการพัฒนาวิสัยทัศน์ เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้ การเติบโต คิดสร้างสรรค์ คิดทำ คิดพัฒนา ดังนั้นการรับรู้ระบบและคิดทั้งระบบจะมีส่วนช่วยสนับสนุนเป้าหมายร่วมกันให้เป็นจริงได้ โดยอาศัยกระบวนการสืบค้นและการรู้ทันทัศนคติและความเข้าใจของตนเอง

Marquardt (1994) ได้กล่าวว่าองค์กรที่ดีและมีความเหมาะสมนั้นบุคลากรในองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้เกิดการเป็นพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด และความเชื่อที่คล้ายคลึงกันส่งผลให้การทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรมีจุดมุ่งหมายเป็นไปในทางเดียวกัน

สมคิดสร้อยน้ำ (2545) กล่าวว่า การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นการตัดสินใจร่วมและการมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นที่ยอมรับในการบริหารโดยเฉพาะการเขามามีส่วนร่วมจะทำ

ให้เกิดพันธะความผูกพัน และการตัดสินใจร่วมกันเป็นกระบวนที่นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ถือเป็นที่ยอมรับในการเป็นส่วนหนึ่งในโรงเรียนทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อการไปปฏิบัติ

อภิชา ธานีรัตน์ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครพบว่าอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครประกอบด้วยปัจจัยหลักด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยย่อยได้แก่ ช่วงอายุ ตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยหลักด้านองค์กรประกอบด้วยปัจจัยย่อย โครงสร้าง วัฒนธรรม วิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และผู้บริหาร

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้กล่าว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางเส้นทาง และสิ่งที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกันคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการทำงานร่วมกันอาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันเหนี่ยวนำซึ่งกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วม

จากแนวคิดสรุปได้ว่าวิสัยทัศน์และยุทธ์ศาสตร์ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกันทำให้เห็นสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร เพราะวิสัยทัศน์เป็นภาพที่จะเป็นไปได้ของโรงเรียนในอนาคต เป็นสิ่งที่จะสะท้อนให้เห็นความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธ์สาสตร์ของโรงเรียน หมายถึงภาพในอนาคตของโรงเรียนที่พึงปรารถนา ซึ่งได้มาจากความคิด การวางแผนร่วมกันของผู้บริหาร บุคลากรในโรงเรียนที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ มีความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์ต่อโรงเรียน อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม ความเชื่อของบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรากฏออกมาในรูปของวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและการกำหนดยุทธศาสตร์

2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน

Marquardt (1996) ได้กล่าว่าบทบาทของผู้บริหารในชุมชนการเรียนนั้นควรเปลี่ยนบทบาทจามผู้คุมไปเป็นผู้สอน ผู้แนะนำ และพี่เลี้ยง โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ เป็นผู้ประสานงานกับรูปแบบการเรียนรู้เป็นผู้สนับสนุนด้านโครงการและกระบวนการเรียนรู้ เป็นผู้สนับสนุนให้บุคลากรพยายามใช้ความรู้ความสามารถให้เต็มศักยภาพพัฒนาตน พัฒนางาน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม

Owens (2001) ได้กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น สิ่งสำคัญอยู่ที่ 4 ระบบย่อย ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านคน ด้านงาน และด้านเทคโนโลยี ซึ่งได้เน้นความสำคัญที่ระบบการบริหารซึ่งต้องเน้นระบบการบริหารทุกด้านให้เป็นไปทิศทางเดียวกัน ซึ่งกล่าวว่าการพัฒนาการบริหารจัดการภายในโรงเรียนนั้น เกิดจากปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้นำ และระบบการบริหาร โดยลักษณะผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะเป็นลักษณะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมากกว่าเป็นผู้นำแห่งการจัดการโดยลักษณะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้ชักจูงให้บุคคลปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตนและคณะ (2542) ให้ความหมายของการจัดการว่า กระบวนการนำทรัพยากร การบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร คือ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์กร 3) การชี้นำ 4) การควบคุม

ได้กล่าว่าการบริหารจัดการโครงสร้างการทำงานภายในโรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการงานที่รวดเร็ว บุคลากรรับรู้บทบาทความรับผิดชอบของตนมีการแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน ระบบงานไม่ซ้ำซ้อน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของปัจจัยการบริหารจัดการภายใน หมายถึง การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะเป็นตัวลดโครงสร้างพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งปรากฏออกมาในรูปของภาวะผู้นำและระบบการบริหาร

กล่าวโดยสรุปการบริหารจัดการภายใน หมายถึงการบริหารจัดการโครงสร้างการทำงานในโรงเรียนบุคลากรรู้จักหน้าที่รับผิดอบของตนเองมีการแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจนการบริหารจัดการภายในนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารและภาวะผู้นำ

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร

Chamtup (2005) กล่าวว่าบรรยากาศของโรงเรียนหรือบรรยากาศขององค์การมีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การซึ่งปฏิสัมพันธ์เหล่านั้นจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Muangkram (2007) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนเพราะมีผลต่อปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึก เจตคติ ทัศนคติ รวมทั้งการปฏิบัติงานของคนในองค์การดังนั้นการส่งเสริมบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสถานศึกษาต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายๆอย่างไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การเสริมแรงการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้เกียรติซึ่งกัน

และกันการตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความจงรักษ์ภักดีในองค์การและความร่วมมือในการทำงาน

ธัญลักษณ์ มุกดาภิรมย์ (2553) ได้ให้ความหมายของคำว่า บรรยากาศองค์กรว่าหมายถึง ลักษณะที่มองไม่ไม่เห็น เชื่อมโยงกำหนดพฤติกรรมของคนที่อยู่ในองค์กรให้มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ของคนในโรงเรียนที่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ชุลีพร เพ็ชรศรี (2556) ได้ความหมายของบรรยากาศองค์กร ว่า การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยมของคนในองค์กรที่แสดงออกมาจากความรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และบรรยากาศองค์กรแต่ละองค์จะมีลักษณะเฉพาะหรือเอกลักษณ์ขององค์กรนั้นๆ

สุชาดา จนุบุษย์(2549) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 10 องค์ประกอบดังนี้

1) โครงสร้างของงาน หมายถึง วิธีการต่างที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงทา หมายถึง การให้รางวัลเพิ่มเติมนอกจากเงินเดือน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถและระบบคุณธรรม มากกว่าที่จะพิจารณาระบบอุปถัมภ์

3) การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจที่สำคัญที่อยู่ที่ระดับผู้บริหาร

4) การเน้นถึงความสำเร็จ หมายถึง ความปรารถนาของตนในองค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

5) การเน้นฝึกอบรมและการพัฒนา หมายถึง ระดับที่องค์กรพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยการให้การฝึกอบรมและพัฒนาแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

6) ความมั่นคงและการเสี่ยงภัย หมายถึง ระดับของแรงกดดันต่างๆในองค์กรที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อผู้ปฏิบัติงาน

7) การเปิดเผยและการป้องกันตนเอง หมายถึง ระดับของแรงกดดันต่างๆในองค์กรที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อผู้ปฏิบัติงานขององค์กร

พสุ เดชะรินทร์ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านโครงสร้าง หมายถึง บุคลากรมีความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

2) ด้านมาตรฐาน หมายถึง การที่พนักงานมีความภูมิใจในงานที่ทำยู่รวมถึงความต้องการที่จะยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ถ้าระดับมาตรฐานสูงแสดงว่าพนักงานมีแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

3) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พนักงานรู้สึกว่าสามารถทำงานและรับผิดชอบงานได้ด้วยตนเองหรือไม่โดยไม่ต้องมีใครมาตรวจสอบ

4) ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำหรือไม่ ส่งผลให้เกิดให้เกิดการแรงจูงใจต่อการทำงานซึ่งผลตอบแทนนี้ไม่ได้หมายถึงเงินเพียงอย่างเดียว

5) ด้านการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกไว้ใจและการได้รับการสนับสนุนในกลุ่มปัจจัยด้านนี้จะส่งผลโดยตรงต่อกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

6) ด้านความมุ่งมั่น หมายถึง ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุปบรรยากาศองค์กรหมายถึง การรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร สมาชิกสมารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์กรของบุคลากร ซึ่งจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรจากนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศประกอบด้วย มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และ โครงสร้างองค์กร

4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

Sleer (1977) กล่าวว่า การวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันซึ่งมีต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งตัวแปรที่สำคัญถึงลักษณะภายในองค์กรได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรนั่นเอง ซึ่งกล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมขององค์กรที่แท้จริงขึ้นอยู่กับความเชื่อความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่างๆขององค์กร และวัฒนธรรม ที่แสดงออกมาให้เห็นภายใน องค์กรย่อมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคนทำงานในองค์นั่นเอง

Madson (1996) และ Owen (2001) ให้คำอธิบายว่าโรงเรียนมีลักษณะขององค์ที่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม หมายถึง สิ่งต่างๆที่โรงเรียนมีรากฐานมาจากการให้คุณค่าและการสร้างฉันทามติในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ความเชื่อที่เกิดร่วมกันมาอย่างยาวนาน จากการทำงานร่วมกันทำให้เกิดวัฒนธรรมนั้นๆ ได้แก่ การมีรูปแบบการสื่อสาร การจูงใจให้ครูปฏิบัติงาน

ณหทัย วันทนา (2550 : 71) ได้สรุปว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจถึงลักษณะการทำงานและการเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทำงานร่วมกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร ตลอดจนส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร

ฟีรยา ภู่ศรี (2553) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นสิ่งที่ขึ้นในองค์กร ซึ่งสิ่งที่แสดงออกอย่างชัดแจ้งสามารถจับต้องได้ และสิ่งที่ว่อนอยู่ภายในวัฒนธรรมเป็นระบบคุณค่า และความเชื่อร่วมกันขององค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองและแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน การประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนผ่านโครงสร้างองค์กร

นิลภวิษย์ ทับทอง (2555) สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบของทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสร้างและพัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2553) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงรูปแบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และวิธีของการคิด ซึ่งสมาชิกถือร่วมกัน สะท้อนผ่านวิ๔การทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน เป็นแนวทางของพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และนำมาถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่

รัตนาภรณ์ หารพรม (2554) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและวิธีของการคิด ซึ่งสมาชิกภายในองค์กรในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง ทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรนั้น

จากแนวคิดผู้วิจัยได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมขององค์กร คือ ระบบความเข้าใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ว่าควรประพฤติปฏิบัติตนอย่างไร และระบบของทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมและส่วนหนึ่งขององค์กร ปรากฏออกมาในรูปแบบของวัฒนธรรมการเรียนรู้ การมีอิสระในการทำงาน การช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงาน และการสื่อสาร ซึ่งจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรจากนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศซึ่งประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม พหุวัฒนธรรม การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยเลือกใช้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่ศึกษา ซึ่งสามารถกำหนดเป็นปัจจัยและองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ
   - วิสัยทัศน์ของโรงเรียน
   - ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน
   - ขนาดของโรงเรียน
   - ช่วงอายุในการทำงาน
2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้คือ
   - ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
   - การพัฒนาบุคลากร
   - แรงจูงใจ
   - ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้คือ
   - ด้านโครงสร้างองค์กร
   - มาตรฐานการปฏิบัติงาน
   - ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้คือ

- การทำงานเป็นทีม
- พหุวัฒนธรรม
- การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่า มี 4 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน โดยผู้วิจัยอ้างอิงจากงานวิจัยของ Coppieter (2005) ได้นำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และตัวแปรการกำหนดยุทธศาสตร์

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน ผู้วิจัยได้อ้างอิงมาจากงานวิจัยของ (เอกพล อยู่ภัคดี, 2559) ที่กล่าวถึงปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ ตัวแปรภาวะผู้นำ ระบบขององค์กร โครงสร้างขององค์การและระบบการบริหารจัดการ

ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การ ผู้วิจัยได้อ้างอิงมาจากงานวิจัยของ จุลลี่ ศรีษะโคตร (2558) ที่กล่าวถึงปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นซึ่งได้ปัจจัย ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยง ด้านโครงสร้างองค์การ ค่านิยมและพฤติกรรม และสภาพแวดล้อม

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยอ้างอิงมาจากงานวิจัยของ ชุลีพร เกลี้ยงสง (2557)ที่กล่าวถึงปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดพัฒนาการให้การสนับสนุนคุณภาพการศึกษา 2) การให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา 3)การประสานความร่วมมือของสมาชิก 4)การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี 5) ความรับผิดชอบสมาชิกและงานวิจัยของ (เพชนรน ภา ศรีแสน, 2553) ที่กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 ซึ่งมีปัจจัย ด้านความหลากหลายของบุคลากร ความสื่อสัตย์สุจริต การตัดสินใจ และการยอมรับ

ในโมเดลการวิจัย ผู้วิจัยเริ่มจาก ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนน่าจะส่งผลต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนจากแนวคิดของ Senge (1990) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นความยึดมั่นเป็นภาพอนาคตที่วางไว้ร่วมกันของบุคลากร ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงมี

อิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียนที่จะมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการต่างๆเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร วรลักษ์ ชูกำเนิด (2557) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกันคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการทำงานร่วมกันอาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันเหนี่ยวนำซึ่งกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วม

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในน่าจะส่งผลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนทั้งนี้ผู้วิจัยอ้างอิงจากงานวิจัยของ phillip (2003)ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับโมเดลแห่งการเรียนรู้โดยใช้ Bench Mark 4 ระดับการใช้การวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภัคดี (2559)ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานทำให้เกิดพฤตกรรมการปฏิบัติงานที่ดีภายในองค์กรสอดคล้องกับ (Litwin & Stringer) ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรการเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การและจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรผู้วิจัยอ้างอิงจาก สุตานัน คุขุนทด(2558) และจุลลี่ ศรีษะโคตร (2558) ที่กล่าวว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีผลต่อวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์

2.6 **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ธันยพร บุญรักษา (2553 : 88) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย โดยภาพรวมพบว่าผู้บริหาร ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือปัจจัยด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียนและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 กล่าวคือเมื่อตัวแปรดังกล่าวมีค่าเพิ่มขึ้นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนก็จะมีมากขึ้นด้วยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านพันธะกิจและวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพย์กรมนุษย์

กรรณิกา อัครปทุม (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ระดับ วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมากลุ่มย่อยที่ 4 อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่าวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 ได้แก่ 1) ความมีคุณภาพ 2) ความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 3) การยอมรับ 4)เป้าหมายหน่วยงาน 5) ความไว้วางใจ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 78.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มิ่งขวัญ คงเจริญ (2554:33-34) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยและพัฒนา ศึกษาจากเอกสารและศึกษาภาคสนามชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4 ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี 9 องค์ ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน การนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติในชุมชน ระบบคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ และกระบวนการถ่ายทอดเรียนรู้ของชุมชน การพัฒนาระบบเศรษฐกิจเพื่อการพึ่งตนเองระบบการเรียนรู้โดยมีภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแกนกลางการพัฒนาอนุรักษ์และฟื้นฟูระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อวิถีชีวิต ระบบทุนของชุมชนที่มีรูปแบบและวิธีการทางวัฒนธรรม ความเสมอภาคความยุติธรรมในการจัดการของชุมชน และการสร้างหลักประกันความมั่งคงในการดำรงชีวิตร่วมกัน และรูปแบบการเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งในชุมชนเมืองและชุมชนชนบท ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายและวางแผน การวิเคราะห์ความ

ต้องการของชุมชน การทำประชาคมเพื่อหาสาเหตุของปัญหา การจัดเวทีชาวบ้านให้ความรู้ความเข้าใจ การบันทึกการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของชุมชนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ คณะกรรมการ คณะบุคคลหรือแกนนำในการสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน มีการติดตามผลการดำเนินงานและมีการสร้างความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกหรือกลุ่มชุมชนอื่นๆ

อภิชา ธานีรัตน์ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร พลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับระดับพฤติกรรมของบุคลากรในคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิด การคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและการเรียนรู้เป็นทีมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร มีปัจจัยหลักด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยย่อย ได้แก่ ช่วงอายุ ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยหลักในด้านองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยย่อย โครงสร้างคณะ วัฒนธรรมคณะ วิสัยทัศน์ของคณะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และผู้บริหารคณะ รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ส่วนนำของรูปแบบ ได้แก่ ความเป็นมา วัตถุประสงค์ แนวคิดหลักการสำคัญในการนำมาสร้างรูปแบบ และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ 2) องค์ประกอบของรูปแบบ 3 องค์ประกอบคือปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแนวทางการนำรูแบบไปปรับใช้

ชุลีพร เกลี้ยงสง (2556 : 206) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำนวน 5 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) กลยุทธ์การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา 3) กลยุทธ์การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา 4) กลยุทธ์การประสานความร่วมมือของสมาชิก 5) กลยุทธ์การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร 6) กลยุทธ์ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมถูกต้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557 : 88) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมและพฤติกรรมและด้านโครงสร้างองค์การ

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557 :400) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา กรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา กรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี $PNI_{modified}$ ได้เป็น 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนและ 3) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีด้านที่เป็นจุดแข็ง คือการวัดประเมินผล และด้านที่เป็นจุดอ่อน คือหลักสูตร กับการจัดการเรียนการสอน สำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์ และดำเนินการ 29 วิธีดำเนินการ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557 : 367) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย เป็นรูปแบบของระบบที่คลี่คลายแบบเปิดที่มุ่งสู่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 บนฐานงานจริงร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมี 6 องค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยการเรียนรู้แบบสองทิศทางอย่างต่อเนื่องและส่งผลกันเป็นลำดับ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลป์ยานมิตรตามวิถีไทยองค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วมองค์ประกอบที่ 4 ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน องค์ประกอบที่5 ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะความเป็นครู และองค์ประกอบที่ 6 พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงที่มีลักษณะเด่นชัดของพื้นที่เรียนรู้ 6 พื้นที่ย่อยประกอบด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูพื้นที่กลาง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูพื้นที่การเรียนรู้ต่างๆ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูพื้นที่เสมือนและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูพื้นที่ระหว่างโรงเรียน

กิตติ ศศิวิมลลักษณ์ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

หนูฤทธ์ ไกรพล (2558 : 171 -183) ได้ศึกษาเรื่องการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมา คือด้านทีมร่วมแรงร่วมใจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2)ระดับการเป็นชุมชมแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ศุตานันท์ คุขุนทด (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาผลวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านคุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านความสัมพันธ์ระหว่าตัวแปร 11 ตัวแปรค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.521 – 0.816 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการมีอิทธิพลของปัจจัย พบว่าด้านบรรยากาศองค์กรในภาพรวมมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.797

สหรัฐ เต็มวงษ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ผลวิจัยพบว่า ระดับของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ระดับของปัจจัยที่ศึกษาทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก 3.ปัจจัยที่ศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความสามารถของครูและบรรยากาศแบบเปิดของโรงเรียนโดยสามารถพยากรณ์ร้อยละ 71.80 (R = .718)

เอกพล อยู่ภัคดี (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทุกด้าน ปัจจัยทางการบริหารที่ทำนายที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยปัจจัยทางการบริหารจำนวน 4 ปัจจัยที่ร่วมพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ระบบองค์การ 3) โครงสร้างองค์การ 4) บริหารจัดการ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

David (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาการปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและเป็นรายกลุ่ม มีลักษณะดังนี้ คือ 1) หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสร้างบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้โดยการสนับสนุนก่อให้เกิดความร่วมมือ และนำศักยภาพของทีมมาใช้ 3) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม 4) มีการท้าทายให้ทีมมีการตั้งคำถาม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 5) มีการแบ่งปันความรู้ และมีการซึมซับความรู้ และข้อมูลต่างๆเพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม 6)ผู้นำส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสเรียนรู้ภาพรวมและวิธีการปฏิบัติรวมทั้งการตัดสินใจที่มีผลต่อระบบ 7) ผู้นำมีการส่งเสริมให้สมาชิกทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเองจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์กรต่างๆควรมีการสอนให้ผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมองค์กรของตนเองให้มีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และให้มีการคิดอย่างเป็นระบบรูปแบบของการปฏิบัติของผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงานความรู้และระบบข้อมูลนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

Kaiser (2000) ได้ศึกษาเรื่องแบบแผนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยทดลองตัวแปรขององค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างแรงผลักดันในองค์การ โดยได้ทดลองกับพนักงาน 439

คนในบริษัทผลิตนิวเคลียร์แห่งหนึ่งที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ และทำความเข้าใจองค์การ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินการโครงสร้างองค์การ บรรยากาศในการทำงานระบบองค์กร การเรียนรู้ นวัตกรรมและขอบเขตการเรียนรู้ภายนอก ตัวแปรแต่ละตัวที่นำเข้ามาในรูปการวิเคราะห์การถดถอยมีรากฐาน แนวคิดของแบบการเปลี่ยนแปลงองค์การของ Burk-Litwin การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทดสอบบทบาทของการเรียนรู้ นวัตกรรม และขอบเขตการเรียนรู้ภายนอกซึ่งจัดเป็นแรงผลักดันของการดำเนินงานในองค์การ จากการทดสอบสมมติฐาน 30 ข้อ ในทั้งหมด 40 ข้อ ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลภาวะผู้นำ วัฒนธรรม พันธกิจและยุทธศาสตร์และโครงสร้างองค์การในขณะที่ดำเนินงานด้านการจัดการบรรยากาศในการทำงานและการจูงใจมีอิทธิพลน้อยกว่าสมมติฐาน แต่มีตัวแปรที่ไม่ได้อยู่ในความคาดหมายของข้อสมมติฐาน คือ ระบบองค์การเพราะไม่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้

Maki (2001) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โรงเรียนในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเปรียบเทียบครูในประเทศญี่ปุ่นกับครูในสหรัฐอเมริกา มีการเรียนรู้การปฏิบัติงานโดยไม่มีการแนะนำหรือชี้แจงเป็นอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างครูทั้งสองประเทศนั้นพบว่า ครูในประเทศญี่ปุ่นต้องการพัฒนาตนเองและแก้ปัญหาเป็นเป้าหมายหลักทางการศึกษาที่สำคัญ ส่วนครูในประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มการรับรู้เกี่ยวกับทักษะพื้นฐานและการมีนิสัยการทำงานที่ดีเป็นเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญ จากการวิจัยยังพบอีกว่าการให้การอบรมอย่างเป็นทางการจะเป็นหลักความรู้หลักในการเรียนรู้ภาระหน้าที่งานแต่ลการเรียนรู้โดยทางตรงของผู้เรียนเองที่มีความหลากหลายในการกำหนดภาระหน้าที่เอง และจะแตกต่างอย่างมากกับรูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ผลการศึกษาจะหื้อว่าโรงเรียนที่ข้อคิดในการจัดการโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครู

Stier (2007) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการประสบความสำเร็จในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในการเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้บริหารเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับปานกลาง ก็จะพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงจะรับรู้ข้อมูลมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่ำ จากมาตราส่วนประมานค่า 5 ระดับ โรงเรียนมัธยมที่มีคุณภาพสูงได้คะแนนเฉลี่ยสามสิบแปดเต็มสี่สิบคะแนน ถือว่าโรงเรียนมัธยมที่มีการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะประสบความสำเร็จสูง

Olson (2008) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จสูงกับลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการเป็นผู้นำทางการศึกษา พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ จะประสบความสำเร็จทางวิชาการสูงนั้นโรงเรียนที่มีความสำเร็จทางวิชาการนั้นผู้นำทางการศึกษาได้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาเป็นกลยุทธ์ของโรงเรียนและพยายามพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

2.7 แบบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล

2.7.1 ประวัติของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

แนวคิดในเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลมีบทบาทสำคัญมากกับนักวิจัย นักวิจัยจะต้องใช้แนวคิดดังกล่าวในการอธิบายในเรื่องที่กำลังศึกษาว่าความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความสัมพันธ์ที่แท้จริงหรือเป็นความสัมพันธ์หลอกๆเท่านั้น ในการวิจัยเชิงทดลองจะพบว่านักวิจัยจะจัดกระทำกับตัวแปรต่างๆที่สนใจแล้วสังเกตผลที่เกิดขึ้นและเพื่อให้แน่ใจว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นมาจากตัวแปรต่างๆที่นักวิจัยจัดกระทำขึ้น ผู้วิจัยจึงต้องควบคุมตัวแปรอื่นๆที่อาจเข้ามาเกี่ยวข้องให้มากที่สุด การวิจัยเชิงทดลองนี้อาศัยความรอบรู้ทางทฤษฎีของผู้วิจัยในการคัดเลือกหรือกำหนดตัวแปรที่จะทำการศึกษาและพิจารณาเห็นว่าตัวแปรใดบ้างที่ควรจะทำการควบคุมสำหรับในการวิจัยทางสังคมศาสตร์นั้นสถานการณ์การวิจัยมีลักษณะซับซ้อนมากซึ่งจะทำให้เกิดความคลุมเครือต่อผู้วิจัยในการเลือกจัดกระทำกับตัวแปรแทรกซ้อนต่างๆ แม้ด้วยวิธีการสุ่มก็อาจยังก่อให้เกิดปัญหาได้ซึ่งย่อมส่งผลต่อการแปลความหมายความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงได้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาเทคนิควิธีทางสถิติที่จะอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้มากขึ้นในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในเวลาต่อมา

วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติที่เรียกว่าวิธีแบบจำลองเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) หรือวิธีแบบจำลองเชิงสาเหตุและผล (Causal Modeling) เป็นวิธีที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของทฤษฎีที่มีความซับซ้อนให้เป็นไปได้มากขึ้นโดยอาศัยข้อมูลจากการวิจัยที่ไม่ใช่ในการวิจัยเชิงทดลอง เนื้อหาทฤษฎีจึงเป็นสิ่งที่มีบทบาทเป็นอันมากต่อการสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุและผลทฤษฎีจะช่วยให้นักวิจัยมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการออกแบบจำลองเชิงสาเหตุและผลดังกล่าว ดังนั้น ความรอบรู้ของนักวิจัยในเนื้อหาทฤษฎี แนวคิด หลักการและความรู้พื้นฐานต่างๆ ที่มีความมีเหตุมีผลในเรื่องที่สนใจ ตลอดจนความสามารถในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลมีผลของนักวิจัยจึงมีความสำคัญต่อการสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุและผลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลความสัมพันธ์ตามทฤษฎีได้มากขึ้น ซึ่งผลที่ได้อาจสอดคล้องหรือขัดแย้งกับที่ทฤษฎีกำหนดไว้ก็ได้ ดังนั้น วิธีการเช่นนี้จึงเป็นทั้งการตรวจสอบทฤษฎีและเป็นการสร้างทฤษฎีไปพร้อมกัน วิธีการออกแบบการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงสาเหตุและผลวิธีการหนึ่งที่นำมาใช้กันก็คือ วิธีการที่เรียกว่าการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) วิธีนี้ในประเทศไทยมีการเรียกชื่อแตกต่างกันไปหลายชื่อด้วยกัน ได้แก่ การวิเคราะห์อิทธิพล การวิเคราะห์เส้นโยง การวิเคราะห์เส้นทาง การวิเคราะห์วิถี เป็นต้น

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542 : 177 – 179) ได้กล่าวถึงประวัติของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไว้ดังนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นผลงานของซีเวล ไรท์ (Sewell Wright) ซึ่งเป็นนักชีวมิติเมื่อปี ค.ศ. 1918 งานวิจัยของไรท์เรื่องแรกเป็นการสร้างโมเดลและประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลเกี่ยวกับส่วนประกอบของการวัดกระดูก วิธีการที่ใช้คล้ายคลึงกับหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบในปัจจุบันเพราะการประมาณค่าพารามิเตอร์ความแปรปรวนรวมระหว่างตัวแปรจะได้จากอิทธิพลทางตรงในโมเดลที่สร้างขึ้น ค.ศ. 1921 ไรท์เขียนบทความเชิงวิธีการแสดงความเกี่ยวข้องระหว่างสหสัมพันธ์และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและใน ค.ศ. 1934 เขาเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ

การวิเคราะห์อิทธิพล ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ส่วนแรกคือโมเดลแสดงอิทธิพล ส่วนที่สองคือการสร้างสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนร่วมกับพารามิเตอร์ในโมเดลแสดงอิทธิพล ส่วนที่สาม เป็นการวิเคราะห์แยกอิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรออกเป็นอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม ผลงานของไรท์ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยทางพันธุศาสตร์ในปี ค.ศ. 1925 เขาประยุกต์แนวคิดเรื่องการวิเคราะห์อิทธิพลในการวิจัยเกี่ยวกับราคาข้าวโพดและสุกรซึ่งนับเป็นการประยุกต์วิธีการทางสถิติกับทางเศรษฐศาสตร์ แต่เป็นที่น่าเสียดายว่านักสถิตินักเศรษฐศาสตร์และนักสังคมวิทยาไม่ได้ให้ความสนใจกับวิธีการของไรท์

การนำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมาใช้ในประเทศไทยเป็นการใช้โดยอิสระนักวิจัยแต่ละคนต่างก็บัญญัติศัพท์ภาษาไทยใช้ เพราะยังไม่มีศัพท์บัญญัติเฉพาะเป็นผลให้มีชื่อวิธีการวิเคราะห์อิทธิพลในภาษาไทยหลากหลาย เช่น การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล การวิเคราะห์เส้นทาง การวิเคราะห์เส้นโยงหรือใช้ศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Path analysis

2.7.2 **ความหมายการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ**

Wright (1934) ได้ให้ความหมายของเทคนิควิธีการวิเคราะห์
ว่าเป็นวิธีการผสมผสานข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งสามารถวัดได้จากค่าสหสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งได้จากความรู้ตามทฤษฎีเชิงสาเหตุและผลเพื่อการอธิบายในเชิงสถิติ

Kim; Kohout (1975) ให้ความหมายว่าเป็นวิธีการแยกส่วนและตีความความสัมพันธ์เส้นตรงระหว่างตัวแปรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยกำหนดว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะต้องเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลเป็นความสัมพันธ์แบบปิด

Pedhauzer (1982) กล่าวว่า เป็นวิธีการศึกษาผลทางตรงและผลทางอ้อมของตัวแปรต่างๆ ที่ตั้งสมมติฐานไว้ว่าเป็นสาเหตุของผลนั้น แต่วิธีการนี้มิใช่วิธีการในการค้นหาสาเหตุหากเป็นวิธีการหนึ่งของการสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุและผลโดยที่นักวิจัยอาศัยพื้นฐานความรู้และข้อกำหนดตามทฤษฎีที่มีอยู่ในการดำเนินการ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2533 : 40) ให้ความหมายว่าเป็นการประยุกต์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณตามพื้นความรู้ทางทฤษฎีให้ทราบว่าตัวแปรซึ่งเป็นเหตุมีอิทธิพลต่อตัวแปรซึ่งเป็นผลในลักษณะใด อิทธิพลแต่ละประเภทมีปริมาณและทิศทางอย่างไรและเพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบทฤษฎีว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุปละผล จากปรากฏการณ์จริงสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความสัมพันธ์ตามทฤษฎี

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2545 : 163) กล่าวเกี่ยวกับการวิเคราะห์เส้นทาง (ความสัมพันธ์) ว่าเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวที่มีชื่อเรียกภาษาอังกฤษว่า Path analysis คำว่า path หมายถึง เส้นทาง ซึ่งในที่นี้คือ เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของผู้วิจัย ส่วนคำว่า Analysis แปลว่า การวิเคราะห์

จากความหมายการวิเคราะห์เส้นทางดังกล่าวสามารสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหมายถึง การวิเคราะห์ทางสถิติที่ประยุกต์การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุและผล ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณตามพื้นฐานทางทฤษฎีที่สนับสนุนว่าตัวแปรอิสระซึ่งเป็นเหตุมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

2.7.3 ลักษณะของโมเดลลิสเรล

โมเดลลิสเรลเป็นผลของการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 3 วิธี คือการวิเคราะห์องค์ประกอบ(Factoranalysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอยดังนั้นการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรลจึงสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์อิทธิพลไปพร้อมๆกันได้ โดยหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์ อยู่ที่การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม (Variance - Covariance matrix) ที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งรายงานดัชนีความสอดคล้องด้วย ซึ่งโมเดลลิสเรลมีข้อตกลงเบื้องต้นที่ผ่อนคลายจากข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมเป็นการศึกษาโมเดลที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด และไม่พิจารณาความคลาดเคลื่อนในการวัด เนื่องจากการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรต้องไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดเนื่องจากการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรต้องไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

จากการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมและโมเดลลิสเรล สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกันได้หลายประการ ซึ่งความแตกต่างแต่ละด้านทำให้เห็นข้อดีของโมเดลลิสเรล (สุธีรา พลรักษ์. 2540: 22-23) กล่าวไว้ดังนี้

1. โมเดลลิสเรลสามารถวิเคราะห์อิทธิพลย้อนกลับได้ จึงสามารถระบุความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้น (Linear) และแบบบวก (Additive) ได้ทั้งทางเดียวและสองทางในขณะที่โมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นและแบบบวกที่เป็นทิศทางเดียวเท่านั้น

2. โมเดลลิสเรลมีความสามารถในการประมาณค่าพารามิเตอร์ความคลาดเคลื่อน (Error Of Measurement) ได้ดีกว่า เนื่องจากมีข้อตกลงเบื้องต้นที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากกว่า การวัดตัวแปรแฝงในการวิจัยทางการศึกษานั้นจะมีความคลาดเคลื่อนอยู่เสมอ ซึ่งในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลจะมีวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์หลายแบบและยอมให้ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่เท่ากับศูนย์ได้ ทำให้ผลการวิเคราะห์ดีขึ้นแต่โมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมจะยึดข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดและความแปรปรวนร่วมของความคลาดเคลื่อนมีค่าเท่ากับศูนย์

3. การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลสามารถวิเคราะห์โมเดลที่มีตัวแปรแฝงได้ และตัวแปรมีระดับการวัดตั้งแต่ระดับนามบัญญัติ (Nominal scale) ขึ้นไป ส่วนตัวแปรเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมจะมีเฉพาะตัวแปรที่สามารถสังเกตได้เท่านั้น โดยตัวแปรต้องมีระดับการวัดอันตรภาค (Interval scale)

4. การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล วิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์อิทธิพล (Path analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) แต่โมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมจะวิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์อิทธิพล อิทธิพล (Path analysis)

5. โมเดลลิสเรลสามารถคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องออกมาได้พร้อมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ในโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมต้องคำนวณด้วยมือ และการปรับโมเดลก็ยังทำได้ยากกว่า

สำราญ มีแจ้ง (2544 : 65) กล่าวว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. เป็นเทคนิคทางสถิติที่อาศัยการประยุกต์การวิเคราะห์การถดถอย

2. เป็นการศึกษาขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปรผลทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลนี้สามารถนำมาเขียนอธิบายได้ด้วยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

2.7.4 **การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมโมเดลลิสเรล**

Joreskog ; & Sorborn (1989) ได้พัฒนาโปรแกรมลิสเรลและนำโมเดลลิสเรลมาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร พบว่า มีข้อดีหลายประการ เพราะโมเดลลิสเรลสามารถประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดได้ ทำให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมได้ ซึ่งลักษณะของการวิเคราะห์อิทธิพล หรือการวิเคราะห์สาเหตุ (บุญชุม ศรีสะอาด ; และมิญช์มนัส วรรณมหินทร์. 2544 : 2) มีดังนี้

1. ไม่ใช่วิธีค้นหาสาเหตุ แต่เป็นเทคนิคที่อธิบายความเป็นสาเหตุในเชิงปริมาณ

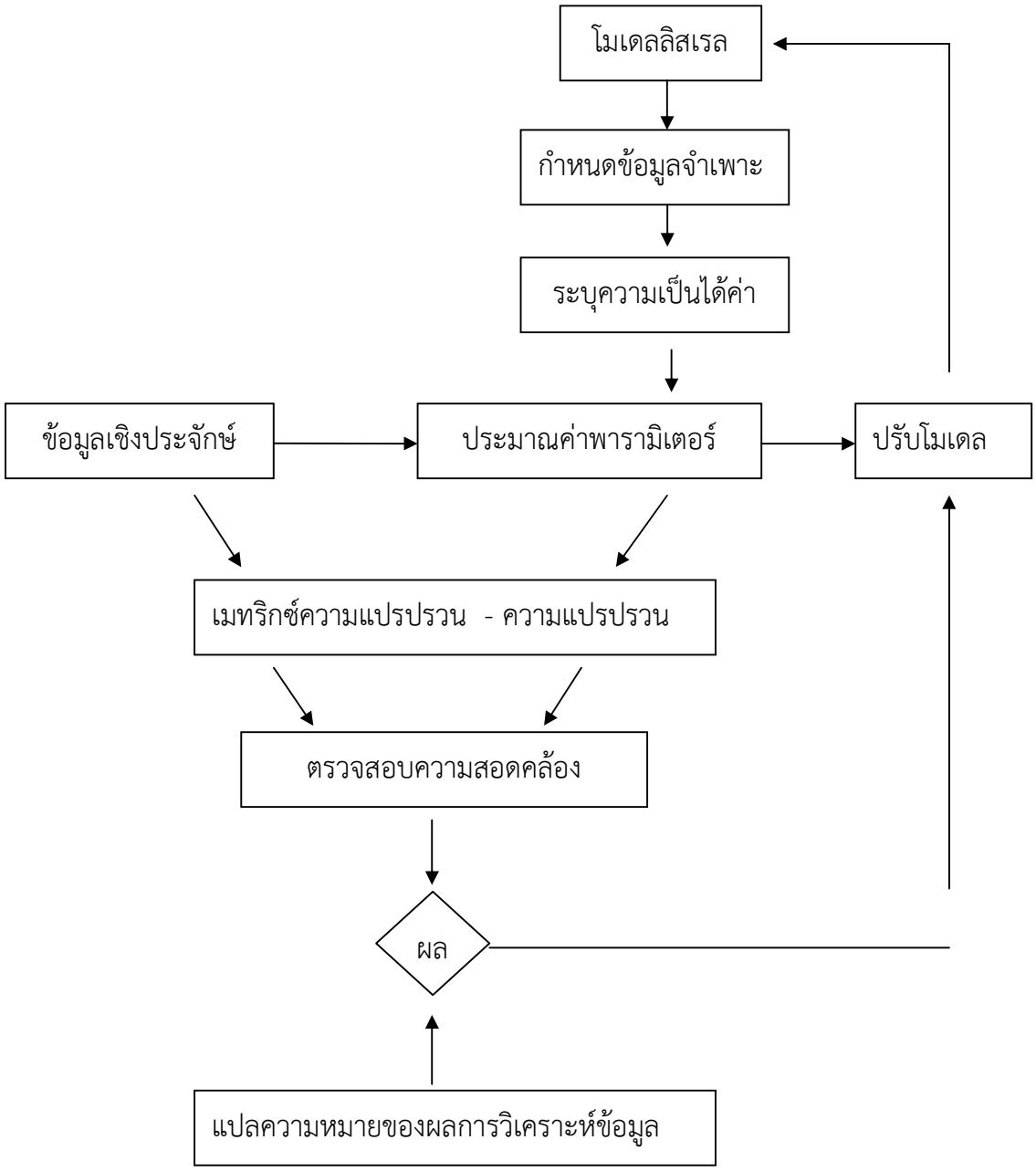
2. เป็นเทคนิคในการตรวจสอบทฤษฎีโมเดลสมมติฐานว่ามีความเที่ยงตรงหรือไม่โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากสภาพความเป็นจริงว่าได้ผลตรงกับทฤษฎีหรือสมมติฐานหรือไม่

3. ก่อนวิเคราะห์สาเหตุต้องมีโครงสร้าง หรือโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในรูปของสาเหตุและผล ซึ่งสร้างความรู้ ทฤษฎี ผลการวิจัย และแบบแผนของค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

4. ผลการวิเคราะห์สาเหตุเป็นการยืนยันหรือสนับสนุนว่าโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ในโมเดลของสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรเหล่านั้น มีความเป็นไปได้หรือไม่จากข้อมูลที่สังเกตหรือวัดมาครั้งนั้น

2.7.5 **ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล**

เมื่อผู้วิจัยมีโมเดลลิสเรลเป็นสมมติฐานการวิจัยแล้วการดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์โมเดลลิสเรล มี 6 ขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542 : 23 – 24) ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล

รายละเอียดของการวิเคราะห์แต่ละขั้นตอน (บุญชม ศรีสะอาด ; และมิญช์มนัสวรรณมหินทร์. 2544 : 4 – 10) มีดังนี้

1. กำหนดโมเดลความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน

เป็นการกำหนดลักษณะของโมเดลที่จะวิเคราะห์ โดยโมเดลนี้ได้มาจากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดในโมเดล และนำมาเขียนเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประกอบด้วยโมเดลที่มีและไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด โมเดลที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดจะมีเฉพาะตัวแปรสังเกตได้ (ไม่มีตัวแปรแฝง) และต้องมีข้อตกลงเบื้องต้นเพิ่มเติมว่าตัวแปรสังเกตได้นั้นไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด ในโมเดลลิสเรลประกอบด้วย 2 โมเดล คือ

1.1 โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ กับตัวแปรแฝง โมเดลการวัดประกอบด้วยชุดของตัวแปรสังเกตได้ คือ ชุดของตัวแปรอิสระที่สังเกตได้กับชุดของตัวแปรตามที่สังเกตได้

1.2 โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Variable) เป็นโมเดลที่ระบุโครงสร้างของความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันภายในโมเดลการวิจัย โดยการนำข้อมูลในธรรมชาติมาศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต้องทำด้วยความรอบคอบ โดยนักวิจัยต้องดำเนินการตามขั้นตอน คือ

1) คัดเลือกตัวแปรตามมาศึกษาให้ครบถ้วนตามทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลเชิงตรรกะของผู้วิจัย

2) สร้างโมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และนำโครงสร้างความสัมพันธ์มาตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล

การกำหนดข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลนั้น สามารถวิเคราะห์ได้ทั้งโมเดลที่มีตัวแปรสังเกตได้และมีตัวแปรแฝง โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นโมเดลความสัมพันธ์ทางเดียวและความสัมพันธ์ย้อนกลับ

2.1 พารามิเตอร์กำหนด (Fixed Parameters : FI) เมื่อโมเดลการวิจัยที่ไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร พารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้นจะเป็นพารามิเตอร์กำหนด ซึ่งกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมทริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “0” (ศูนย์)

2.2 พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameters) เมื่อโมเดลการวิจัยมีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร และพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลนั้นเป็นค่าที่จะต้องมีการประมาณแต่มีเงื่อนไขที่ต้องกำหนดให้พารามิเตอร์บางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ ซึ่งถ้าบังคับให้เป็น 1 ก็สามารถกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมทริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “1”

2.3 พารามิเตอร์อิสระ (Free parameters : FR) เป็นพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าและไม่ได้บังคับให้มีค่าอย่างใดอย่างหนึ่ง ใช้สัญลักษณ์ “ *”

การกำหนดข้อมูลจำเพาะมีประโยชน์อย่างมากต่อการคำนวณด้วยโปรแกรมลิสเรล เนื่องจากการกำหนดค่าจำเพาะจะมีผลต่อการกำหนดเส้นทางหรือลูกศรตามโมเดลที่สร้างขึ้น

3. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล

สมการโครงสร้างที่ได้จากโมเดล เมื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ จะต้องระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของพารามิเตอร์ก่อนที่จะมีการประมาณค่า

การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล คือการระบุว่าสมการโครงสร้างนั้น สามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็น**ค่า**เดียวหรือไม่ ถ้าจำนวนสมการโครงสร้างเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าตัวหนึ่งจะสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ตัวนั้นได้เพียงค่าเดียวเท่านั้น เรียกโมเดลนั้นว่าโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวได้พอดีหรือโมเดลระบุพอดี ถ้าจำนวนสมการมากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดล เรียกโมเดลนั้น ว่าโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวไม่พอดีหรือโมเดลระบุไม่พอดีและโมเดลประเภทนี้ไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ โดยที่การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวทำให้ทราบล่วงหน้าว่าโมเดลนั้นจะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้หรือไม่

4. การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (Parameter Estimation From the Model)

จุดมุ่งหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ การหาค่าพารามิเตอร์ที่จะทำให้เมทริกซ์ S และ £ มีค่าใกล้เคียงกันมากที่สุด ซึ่งในที่นี้ S แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมที่สร้างขึ้นจากพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าได้จากโมเดลที่เป็นสมมติฐาน ถ้าหากเมทริกซ์ทั้งสองค่ามีค่าใกล้เคียงกันแสดงว่าโมเดลที่เป็นสมมติฐานมีความกลมกลืนกันกับโมเดลที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3.3 การสร้างเครื่องมือ
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดยะลามีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลาทั้งหมด 185 จังหวัดปัตตานีมีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ทั้งหมด 313 โรงเรียน และ จังหวัดนราธิวาสมีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาสทั้งหมด 323 โรงเรียน (กลุ่มสาระสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน) มีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งหมด 821 โรงเรียน

ตารางที่ 3 ตารางจำนวนของกลุ่มประชากร

จังหวัด	จำนวนโรงเรียน	ระดับโรงเรียน			จำนวนครูและผู้บริหาร
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
ยะลา	185	62	113	10	4,415
ปัตตานี	313	128	178	7	5,973
นราธิวาส	323	68	238	17	6,810
รวม	821	258	529	34	17,198

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 300 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน 300 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 300 คน ครู 300 คน รวมทั้งหมด 900 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multistage Random Simpling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1.2.1 หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดย โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2553) ที่ความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นได้ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 286 โรงเรียนและจากแนวคิดของ(Hair and others. 1998) ซึ่งได้กล่าวว่า การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ไม่มีกฎตายตัวและสามารถอาศัยเกณฑ์หลายเกณฑ์ในการพิจารณาเกณฑ์หนึ่งที่สามารถใช้ในการพิจารณาคือขนาดของโมเดลซึ่งโดยทั่วไปมักใช้จำนวนผู้ตอบ 5 ถึง 10 คน ต่อ 1 ตัวแปร เนื่องจากในโมเดลตัวแปรมี 18 ตัว ถ้าใช้อัตราส่วน 1 ต่อ 10 ขนาดกลุ่มตัวอย่างจะเป็น 180 โรงเรียน ส่วนข้อเสนอของ(Anderson and Gerbing.1984) กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของโมเดลไม่ต่ำกว่า 100 หน่วย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 300 โรงเรียนเพื่อให้ความเหมาะสมกับตัวแปรที่ศึกษาและทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นและป้องกันการขาดหาย และความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

3.1.2.2 ทำการแบ่งโรงเรียนตามโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งออกเป็น 3 จังหวัด คือ ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ดังนี้

- โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลามีทั้งหมด 185 โรง
- โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานีมีทั้งหมด 313 โรง
- โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาสมีทั้งหมด 323 โรง

3.1.2.3 สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยพิจารณาขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์การแบ่งโรงเรียนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2555) ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน

โรงเรียนขนาดกลาง คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 – 600 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 601-1,500 คน

ได้โรงเรียนทั้งสิ้น 300 โรง โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 13 โรง โรงเรียนขนาดกลาง 192 โรงเรียนและโรงเรียนขนาดเล็ก 93 โรงเรียน ซึ่งคัดเลือกจากโรงเรียนทั้งในเมืองและนอกเมือง ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม ด้วยเทคนิคการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากโรงเรียนที่ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างมา 300 โรงเรียน ดังตาราง

ตารางที่ 4 ตารางจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	โรงเรียนขนาดเล็ก				โรงเรียนขนาดกลาง				โรงเรียนขนาดใหญ่			
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ	จำนวนหัวหน้าฝ่ายวิชาการ	จำนวนครู	จำนวนโรงเรียน	จำนวนผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ	จำนวนหัวหน้าฝ่ายวิชาการ	จำนวนครู	จำนวนโรงเรียน	จำนวนผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ	จำนวนหัวหน้าฝ่ายวิชาการ	จำนวนครู
ยะลา	23	23	23	23	41	41	41	41	4	4	4	4
เขต 1	11	11	11	11	18	18	18	18	2	2	2	2
เขต 2	7	7	7	7	17	17	17	17	1	1	1	1
เขต 3	4	4	4	4	6	6	6	6	1	1	1	1
ปัตตานี	47	47	47	46	65	65	65	65	3	3	3	3
เขต 1	17	17	17	17	28	28	28	28	2	2	2	2
เขต 2	19	19	19	19	22	22	22	22	1	1	1	1
เขต 3	22	22	22	22	14	14	14	14	-	-	-	-
นราธิวาส	25	25	25	25	86	86	86	86	6	6	6	6
เขต 1	12	12	12	12	34	34	34	34	2	2	2	2
เขต 2	8	8	8	8	31	31	31	31	3	3	3	3
เขต 3	5	5	5	5	21	21	21	21	1	1	1	1
รวม	95	95	95	95	192	192	192	192	13	13	13	13

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรภายนอกได้แก่ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

1) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน มีตัวแปรที่สังเกตได้คือ วิสัยทัศน์ของโรงเรียน พันธะกิจของโรงเรียน

2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน มีตัวแปรที่สังเกตได้ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากร แรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีตัวแปรที่สังเกตได้ คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและด้านโครงสร้างองค์กร

ตัวแปรภายในได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีตัวแปรที่สังเกตได้ดังนี้คือ การทำงานเป็นทีม พหุวัฒนธรรม การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี

ตัวแปรในได้แก่ ชุมชนแห่งการเรียนทางวิชาชีพประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้คือ ภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้ การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน ชุมชนกัลยาณมิตร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล และการสะท้อนผลการปฏิบัติ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารหรือครูที่มีบทบาทในการบริหารงานภายในโรงเรียนประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เขตพื้นที่ของโรงเรียน เพศ ตำแหน่งปัจจุบัน ช่วงอายุการทำงานด้านการบริหารและขนาดของโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีลักษณะมาตรประมาณค่า
5 ระดับ (Rating scale) มีเกณฑ์การแปลผลคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย การแปลผล

4.50 – 5.00 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง

3.50 – 4.49 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2.50 – 3.49 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

1.00 – 1.49 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า5 ระดับ (Rating Scale) เกณฑ์การแปลผล

คะแนนเฉลี่ย การแปลผล

4.50 – 5.00 วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดด้านการบริหารจัดการภายในมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีเกณฑ์การแปลผลคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย การแปลผล

4.50 – 5.00 การบริหารจัดการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 การบริหารจัดการภายในมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 การบริหารจัดการภายในมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 การบริหารจัดการภายในมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 การบริหารจัดการภายในมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดด้านบรรยากาศองค์กรมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า5 ระดับ (Rating Scale) มีเกณฑ์การแปลผลคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย การแปลผล

4.50 – 5.00 มีบรรยากาศองค์กรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 มีบรรยากาศองค์กรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 มีบรรยากาศองค์กรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 มีบรรยากาศองค์กรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 มีบรรยากาศองค์กรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดด้านวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีเกณฑ์การแปลผลคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย การแปลผล

4.50 – 5.00 วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับที่ดีมาก

3.50 – 4.49 วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับที่ดี

2.50 – 3.49 วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี

1.00 – 1.49 วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับที่ไม่ดีต่อ

3.3 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำราบทความทางวิชาการผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

2) วิเคราะห์ตัวแปรที่ต้องการวัด และเขียนข้อคำถามในแต่ละตัวแปรและกำหนดข้อ คำถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า สำหรับการสร้างแบบสอบถาม

3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.3.2 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ มาสู่การหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (เชาว์ อินใย 2543 :252) รวบรวมเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

2) วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 โรง และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฝ่าของครอนบาค (ภัทราพร เกษสังข์,2549 : 138) ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งได้มาดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย	ค่าความเชื่อมั่น	
	การทดลองใช้ n=30	กลุ่มตัวอย่างจริง (n=300)
1.แบบสอบถามด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	.65	.71
1.1 ด้านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	.34	.48
1.2 ด้านยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	.44	.61
2.แบบสอบถามด้านการบริหารจัดการภายใน	.94	.81
2.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	.85	.54
2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร	.66	.48
2.3 ด้านแรงจูงใจ	.74	.44
2.5 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	.89	.61
3.แบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์กร	.70	.74
3.1 ด้านโครงสร้างองค์กร	.44	.33
3.2 ด้านมาตรการปฏิบัติงาน	.44	.43
3.3 ด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	.43	.44
4.แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กร	.80	.81
4.1 ด้านการทำงานเป็นทีม	.60	.67
4.2 ด้านพหุวัฒนธรรม	.58	.58
4.3 ด้านการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี	.58	.57
5.แบบสอบถามด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	.87	.84
5.1 ด้านภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้	.58	.55
5.2 ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	.34	.40
5.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	.51	.41
5.4 ชุมชนกัลยาณมิตร	.85	.52
5.5 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	.13	.55
5.6 ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน	.45	.54

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

3.4.1 ขอหนังสือจากงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือวิจัย

3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย ถึงกลุ่มตัวอย่างและให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์บางส่วนผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองโดยนัดหมายวันและเวลาในการส่ง-รับแบบสอบถามคืน

3.4.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลการวิจัย

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการคำนวณค่าสถิติต่างๆ มีขั้นตอนต่อไปนี้

3. 5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าตัวแปรสาเหตุ และตัวแปรกับตัวแปรตามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment coefficient)

3.5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่าโมเดลตามสมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำการวิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุ ซึ่งใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates : ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

3.5.3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi – Square) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค –สแควร์มีค่าสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญสถิติหรืออีกนัยหนึ่งคือ โมเดลตามสมมติฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยต้องดำเนินการปรับโมเดลต่อไปจนเมื่อค่าสถิติไค – สแควร์มีค่าต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5.3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit Index :GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ค่า GFI และ AGFI ควรมีค่าสูงกว่า 0.90

3.5.3.3 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค – สแควร์ว่าโมเดลลิสเรลตามสมติฐานมีความเที่ยงตรงนั้นไม่สอดคล้องกับความจริง และเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระและค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ RMSER ควรมีค่าต่ำกว่า0.05 หรือไม่เกิน 0.08 ซึ่งแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใช้พิจารณาโมเดลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็จำเป็นต้องปรับโมเดลใหม่ โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีและค่าดัชนีปรับแต่งโมเดลซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวทำการปรับโมเดลจนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 6 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา

สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล	**เกณฑ์ในการพิจารณา**
Chi-square/df	< 2
Chi-square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิต
ดัชนีวัดความกลมกลืน(GFI)	>0.09
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI)	>0.09
ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR)	≤ 0.05
ดัชนีความเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์(RMSEA)	≤ 0.05
ดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (CN)	≥ 200

3.5.4 นำเสนอค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปรที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

3.6.1.1 หาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ (2545 : 95)

3.6.1.2 หาค่าอำนาจจำแนกของคำถาม โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ภัทราพร เกษสังข์ (2549 : 141)

3.6.1.3 หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

3.6.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

3.6.3.1 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้ค่าสถิติที (T-test) ในการทดสอบสมมติฐาน

3.6.3.2 การวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อใช้ในการเป็นข้อมูลพื้นฐานการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโมเดลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนโดยใช้โปรแกรม spss for Windows เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงหรือไม่ ทิศทางของความสัมพันธ์เป็นบวกหรือลบ ขนาดของความสัมพันธ์มีค่าอยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

เกณฑ์การพิจารณาว่าตัวแปร 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีเกณฑ์กว้างๆ (ภัทราพร เกษสังข์ 2548 : 174)

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า ± 0.81 ขึ้นไปถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงหรือสูงมาก

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า± 0.61 ถึง ± 0.80 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า ± 0.41 ถึง ± 0.60 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า± 0.21 ถึง ± 0.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า ± 0.21 ลงไป ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์มีค่า 0 ถือว่าไม่มีความสัมพันธ์

3.6.3.3 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยเชิงสาเหตุของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยภาพรวมที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมลิสเรล (*LISREL version 8.72*)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด

4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4.1 สัญลักษณ์และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MAX	หมายถึง	คะแนนสูงสุด
MIN	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง
x^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค – สแควร์
df	หมายถึง	องศาอิสระ
GFI	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้อง
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแแล้ว
RMSEA	หมายถึง	ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนของ

		ค่าพารามิเตอร์เศษที่เหลือ (Root Mean Square Residual)
RMR	หมายถึง	ค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของ ส่วนเศษที่เหลือ (Standardized Root Mea Square Residual)
CN	หมายถึง	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
P	หมายถึง	ระดับความน่าจะเป็น (Probability level)
	หมายถึง	ตัวแปรแฝง
	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้
	หมายถึง	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร หัวลูกศรแสดงทิศทางอิทธิพล

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

CON	หมายถึง	ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน
ADM	หมายถึง	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน
ORG	หมายถึง	ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร
CUL	หมายถึง	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
PLC	หมายถึง	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

VIS	หมายถึง	วิสัยทัศน์ของโรงเรียน
STA	หมายถึง	ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน

LS	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
HRD	หมายถึง	การพัฒนาบุคลากร
MT	หมายถึง	แรงจูงใจ
MW	หมายถึง	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

OS	หมายถึง	โครงสร้างองค์กร
SO	หมายถึง	มาตรฐานการปฏิบัติงาน
OR	หมายถึง	ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

TW	หมายถึง	การทำงานเป็นทีม
PL	หมายถึง	พหุวัฒนธรรม
CT	หมายถึง	การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ML	หมายถึง	ภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้
CV	หมายถึง	การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
PC	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
KM	หมายถึง	ชุมชนกัลยาณมิตร
EB	หมายถึง	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล
PR	หมายถึง	การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 300 โรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน 300 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 300 คน ครูผู้สอน 300 คน รวมทั้งหมด 900 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ด้วยตนเองจากแบบสอบถามจำนวน900 ฉบับ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียด ดัง

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	303	33.7
	หญิง	597	66.3
ช่วงอายุในการทำงาน	ช่วงอายุระหว่าง 25 - 30	43	4.8
	ช่วงอายุระหว่าง 30 - 40	274	30.4
	ช่วงอายุระหว่าง 40 - 55	421	46.8
	ช่วงอายุระหว่าง 55 ปีขึ้นไป	162	18.0
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	505	56.1
	ปริญญาโท	390	43.0
	ปริญญาเอก	8	0.9
ประสบการณ์การทำงาน	ไม่ถึง 5 ปี	8	0.9
	5 – 10 ปี	224	24.9
	11 – 15 ปี	570	63.3
	15 ปีขึ้นไป	98	10.9
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	189	21.0
	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	111	12.3
	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	300	33.4
	ครูผู้สอน	299	33.3
ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียนขนนาดเล็ก	261	29.0
	โรงเรียนขนาดกลาง	474	52.7
	โรงเรียนขนาดใหญ่	165	18.3
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามรวม	900		100

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามดังตารางที่ 5

4.1 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มีจำนวน 900 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ66.3และ 33.7 ตามลำดับ โดยร้อยละ 46.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุในการทำงานอยู่ระหว่าง 40 – 55 ปี รองลงมาร้อยละ 30.4 มีช่วงอายุในการทำงานอยู่ระหว่าง 30 – 40 ปี ร้อยละ 18.0 มีช่วงอายุในการทำงานอยู่ระหว่าง 55 ปีขึ้นไป และ ร้อยละ 4.8 มีช่วงอายุในการทำงานอยู่ระหว่าง 25- 30 ปี ร้อยละ56.1ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 43.0 มีวุฒการศึกษาระดับปริญญาโท และร้อยละ 0.9 ร้อยละ 63.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11 -15 ปี รองลงมา ร้อยละ 24.9 มีประสบการณ์ทำงาน 5 -10 ปี ร้อยละ 10.9 มีประสบการทำงาน 15 ปีขึ้นไป และ ร้อยละ 0.9 มีประสบการณ์ทำงานไม่ถึง 5 ปี ร้อยละ 33.4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งหัวหน้าวิชาการ รองลงมา ร้อยละ 33.3 เป็นครูผู้สอน ร้อยละ 21 มีตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและร้อยละ12.3 มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน ร้อยละ 52.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง รองลงมา ร้อยละ 29.0 อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 18.3 อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในโมเดลการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 900 คน เป็นดังตารางที่

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในโมเดลการวิจัย

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	**4.01**	**0.15**	**มาก**
. วิสัยทัศน์ของโรงเรียน	3.92	0.19	มาก
ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	4.09	0.23	มาก
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน	**4.10**	**0.16**	**มาก**
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.06	0.26	มาก
การพัฒนาบุคลากร	4.12	0.24	มาก
แรงจูงใจ	4.12	0.25	มาก
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.10	0.21	มาก
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	**4.08**	**0.17**	**มาก**
ด้านโครงสร้างองค์กร	4.09	0.28	มาก
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.08	0.31	มาก
ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	4.13	0.27	มาก
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	**4.06**	**0.26**	**มาก**
การทำงานเป็นทีม	4.09	0.26	มาก
พหุวัฒนธรรม	4.03	0.27	มาก
การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี	4.09	0.14	มาก
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	**4.05**	**0.11**	**มาก**
ภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้	4.13	0.27	มาก
การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.14	0.23	มาก
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	3.91	0.33	มาก
ชุมชนกัลยาณมิตร	4.13	0.23	มาก
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	3.82	0.27	มาก
การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน	4.14	0.25	มาก
ภาพรวม	**4.19**	**0.17**	**มาก**

จากตารางที่ 8 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, SD = 0.15) ตัวแปรยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, SD = 0.23) รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X}$ = 3.92, SD = 0.19)

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปร การพัฒนาบุคลากรและแรงจูงในมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, SD = 0.24) รองลงมา คือ ขวัญและกำลังในในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, SD = 0.21) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, SD = 0.26)

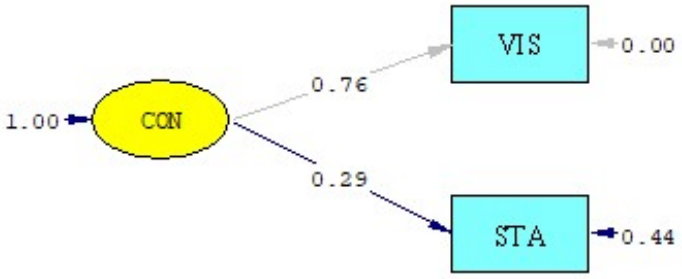
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, SD = 0.17) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, SD = 0.27) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, SD = 0.28) ตัวแปรที่มีค่าต่ำที่สุดคือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, SD = 0.31)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับดี ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การทำงานเป็นทีมและการติดต่อสื่อสารเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, SD = 0.26 ,0.14) รองลงมาคือพหุวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, SD = 0.27)

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 4.05, SD = 0.11) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันกับการสะท้องผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 4.14, SD = 0.23) รองลงมาภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้และชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 4.13, SD = 0.23) ตัวแปรที่มีค่าต่ำที่สุดคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 3.82, SD = 0.27)

4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด เป็นการวิเคราะห์ว่าโมเดลที่กำหนดจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยใช้โปรแกรมลิสเรลผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



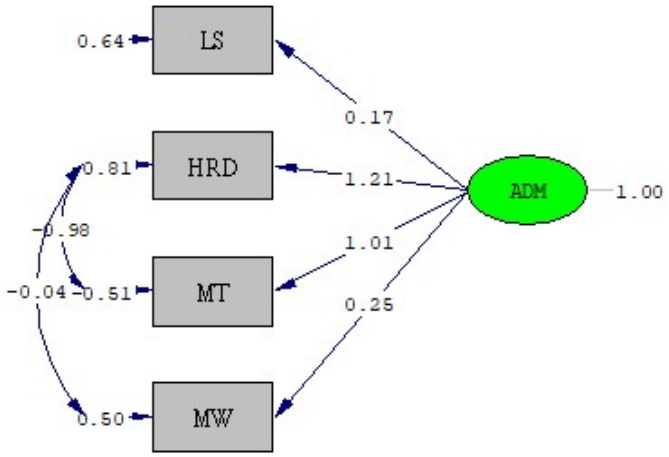
Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

ตารางที่ 9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่า Square multiple correlation (R^2)ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบของโมเดลการวัดด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

ตัวแปรสังเกตได้	ผลการวิเคราะห์		
	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t-value
วิสัยทัศน์ของโรงเรียน			
ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	0.29	0.04	7.38

**p< .01



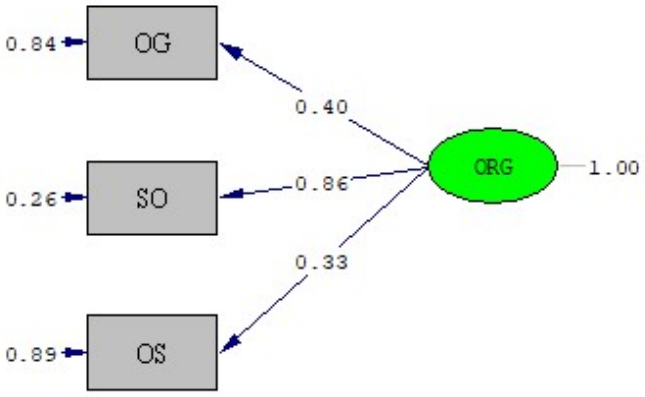
Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านการบริหารจัดการภายใน

ตารางที่ 10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบของโมเดลการวัดด้านการบริหารจัดการภายใน

ตัวแปรสังเกตได้	ผลการวิเคราะห์		
	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t-value
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.17	0.05	3.88
การพัฒนาบุคลากร	1.21	0.27	4.41
แรงจูงใจ	1.01	0.21	4.85
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.25	0.06	4.38

**p< .01



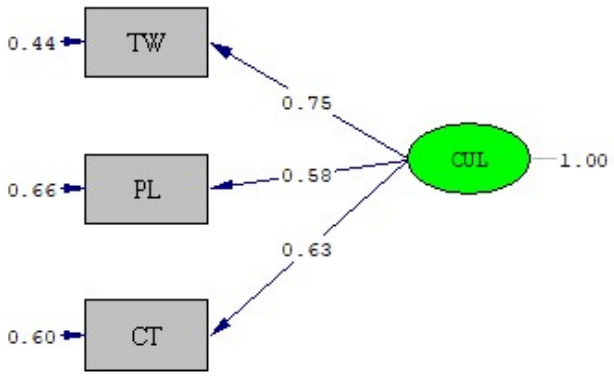
Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านบรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 11 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบของโมเดลการวัดด้านบรรยากาศองค์กร

ตัวแปรสังเกตได้	ผลการวิเคราะห์		
	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t-value
โครงสร้างองค์กร	0.31	0.04	7.16
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.58	0.07	8.43
ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	0.21	0.03	6.63

**p< .01

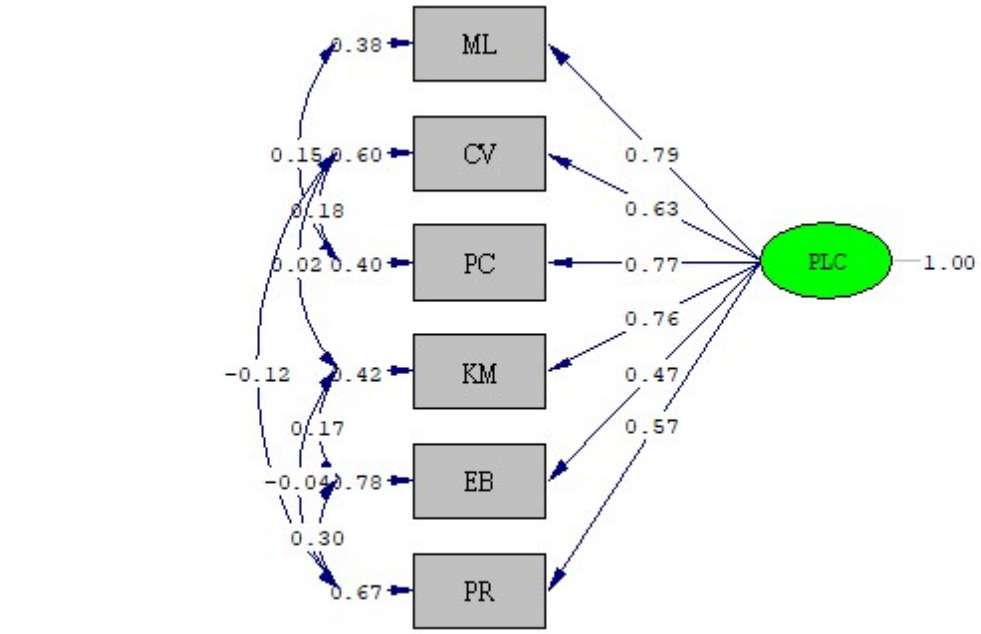


ภาพประกอบที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 12 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบของโมเดลการวัดด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตัวแปรสังเกตได้	ผลการวิเคราะห์		
	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t-value
การทำงานเป็นทีม	0.99	0.05	18.23
พหุวัฒนธรรม	0.53	0.03	15.28
การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี	0.83	0.05	16.27

**p< .01



ภาพประกอบที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

ตารางที่ 13 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

ตัวแปรสังเกตได้	ผลการวิเคราะห์		
	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t-value
ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ร่วมกัน	0.79	0.15	12.55
ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.63	0.03	10.86
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	0.77	0.03	12.30
ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	0.76	0.04	12.05
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	0.47	0.06	8.28
ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน	0.57	0.06	9.40

**p< .01

4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ปรากฏผลดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรสังเกตได้	ML	CV	PC	KM	EB	PR	VIS	STA	LS	HRD	MT	MW	OS	SO	OG	TW	PL	CT
ML	1.00																	
CV	.03	1.00																
PC	.11	.86**	1.00															
KM	.17	-.16	-.07	1.00														
EB	.13	.15	.57**	.016	1.00													
PR	.19	.18	.02	.13	.13	1.00												
VIS	.23	.06	.36	.63**	.79**	.33	1.00											
STA	.26	.15	.12	.18	.27	.09	-.19	1.00										
LS	.96**	-.11	.26	.16	-.16	.33	.71**	-.41*	1.00									
HRD	-.22	.37	.01	.36*	.20	.81**	.20	.30	.52**	1.00								
MT	.38	.49*	.14	.94**	.84**	-.05	.20	.19	-.03	.10	1.00							
MW	.24	.10	.10	.11	.56	-.02	.04	.02	-.04	.44	.61	1.00						
OS	.31	.22	.02	-.32	.21	.05	.21	.16	.12*	.90**	.24	.12	1.00					
SO	.13	.15	-.02	.10	-.10	.17	.13	.31	.65**	-.30	-.46	.16	.29*	1.00				
OG	.31	.26	.81**	.79**	.18	-.30	.12	.13	.42**	.40	.04	-.21	.27*	.14*	1.00			
TW	-.17	.13	.19	.17	.30	.47**	.15	.32	.03	-.21	-.12	.04	-.17	-.04	.08	1.00		
PL	.20	-.10	.20	.34	-.04	.08	-.19	.14	.88**	.12	.25	.72*	.27	.37	.19	-.05	1.00	
CT	.16	.56	.68**	.03	.07	.55**	-.04	.29	.09	-.34	.44*	.03	-.31	.17	.29	.42*	.80**	1.00

จากตารางที่14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและตัวแปรสังเกตได้ภายในที่เป็นตัวแปรสาเหตุด้วยกันทั้งหมด 18 ตัวแปร รวมทั้งหมด 153 ค่า พบว่าเป็นค่าบวก 123 ค่า และเป็นค่าลบ 30 ค่า เป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 9 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 20 ค่า และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 124 ค่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้ (r= 0.96) รองลงมา คือ แรงจูงใจ กับ ชุมชนกัลยาณมิตร (r=0.94) โดยที่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด (r = -.02)

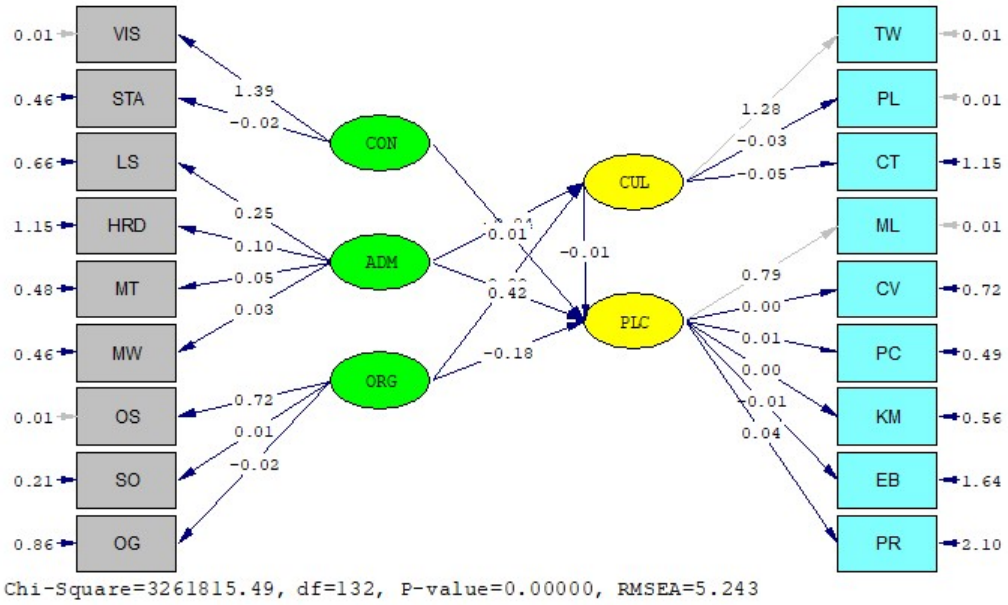
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อยืนยันโมเดล โดยการหาขนาดอิทธิพลที่ปรากฏในโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่นำวิเคราะห์ครั้งนี้เป็นโมเดลสมมติฐานการวิจัยที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและการสังเคราะห์งานวิจัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัว จำแนกเป็นตัวแปรแฝงภายนอก 3 ตัว คือ ด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ด้านบริหารจัดการภายใน ด้านบรรยากาศองค์กร ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในโมเดลเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดไม่มีความสัมพันธ์กัน พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นโมเดลสมมติฐานของการวิจัยไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพประกอบ



จากภาพประกอบที่ 8 โมเดลสมมติฐานของการวิจัยไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน ดังนี้

สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล	ผลก่อนการปรับแก้	เกณฑ์ในการพิจารณา
Chi-square/df	24,710.72	< 2
Chi-square	3,261,815.49	ไม่มีนัยสำคัญ
ดัชนีวัดความกลมกลืน(GFI)	0.97	>0.90
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI)	0.79	>0.90
ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR)	0.04	≤ 0.05
ดัชนีความเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์(RMSEA)	5.24	≤ 0.05
ดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (CN)	499	≥ 200

จากภาพประกอบที่8 การทดสอบโมเดลสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ สามารถแสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล ระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรผลก่อนการปรับโมเดล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล ข้อแนะนำของโปรแกรมในกรณีที่ผลวิเคราะห์โมเดลสมมติฐานการวิจัยไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่เสนอไว้ ค่าไค –สแควร์สามารถปรับให้มีค่าลดลงได้มาก โดยการปรับบนพื้นฐานที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของทฤษฎี

รวมทั้งผลการวิจัยต่างๆที่ได้ศึกษา ค้นคว้านอกจากนี้ได้พิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปร (Modification Indices) หรือ MI ที่มีค่าสูงสุดและค่าประมาณค่าจากการปรับพารามิเตอร์ (Expected Parameter Change) หรือ EPC ซึ่งเป็นค่าบอกขนาดและทิศทางของพารามิเตอร์ที่คาดว่าจะปรับตามคำแนะนำของโปรแกรม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับโมเดล

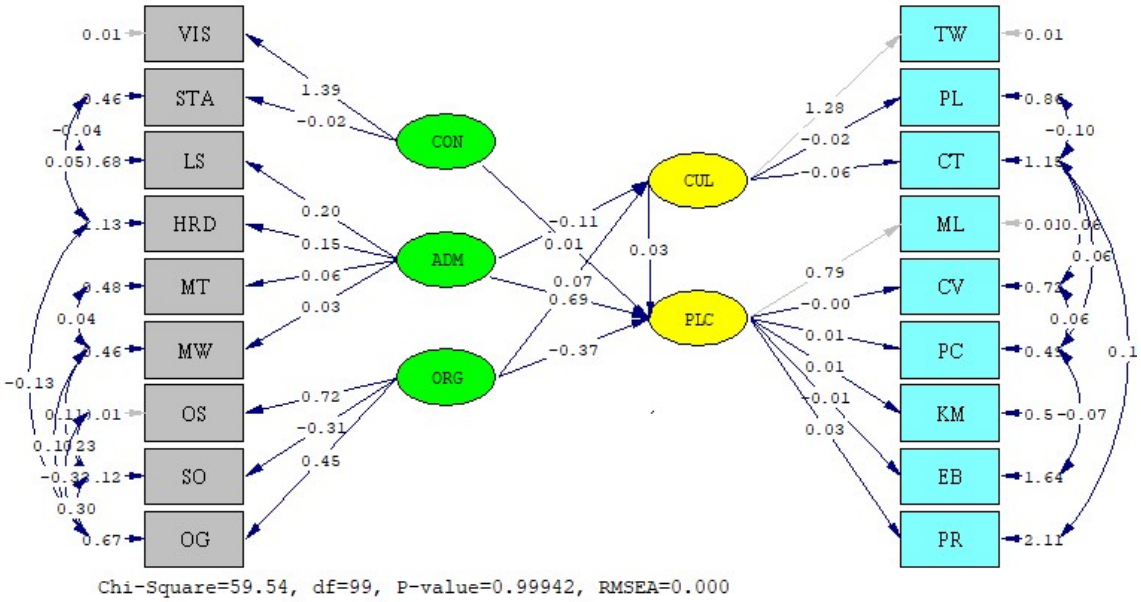
4.4.2 การปรับโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เนื่องจากโมเดลสมการโครงสร้างตามสมติฐาน ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงได้ปรับโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานเพื่อให้ได้โมเดลที่มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติ ไค-สแควร์ มีค่าต่ำเข้าใกล้ศูนย์และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติค่าดัชนีมีความสอดคล้อง GFI และค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้ AGFI มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 และค่า CN มากกว่า 200 ตามเกณฑ์ความสอดคล้องที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับโมเดล

ซึ่งจากการปรับโมเดลได้โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีความกลมกลืน ดังนี้

สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล	ผลหลังการปรับแก้	เกณฑ์ในการพิจารณา
Chi-square/df	0.60	< 2
Chi-square	59.54	ไม่มีนัยสำคัญ
ดัชนีวัดความกลมกลืน(GFI)	0.99	>0.90
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI)	0.99	>0.90
ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR)	0.02	≤ 0.05
ดัชนีความเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์(RMSEA)	0.00	≤ 0.05
ดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (CN)	2,018.92	≥ 200

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น สามารถแสดงรายละเอียดของโมเดลสมการโครงสร้าง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบที่ 9 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังการปรับโมเดล

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปรผล / ตัวแปรเหตุ	วัฒนธรรมองค์กร CUL			ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพPLC		
	อิทธิพลรวม TE	อิทธิพลทางอ้อม IE	อิทธิพลทางตรง DE	อิทธิพลรวม TE	อิทธิพลทางอ้อม IE	อิทธิพลทางตรง DE
การบริหารจัดการภายใน (ADM)	-0.11	-	-0.11	0.69	0.00	0.69
วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน(CON)	-	-	-	0.01	-	0.01
บรรยากาศองค์กร(ORG)	0.07	-	0.07	-0.37	0.00	-0.37
วัฒนธรรมองค์กร (CUL)	-	-	-	0.03	-	0.03
ค่าสถิติ						
ไค- สแควร์ 59.54	P= 0.99		df = 99	GFI = 0.99		
สมการโครงสร้างตัวแปร	PLC	CUL				
R – SQUARE	0.01	0.34				

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถกำหนดเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยจำแนกอิทธิพลระหว่างตัวแปรทั้งในรูปอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาตารางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนทางวิชาชีพของโรงเรียน พบว่า ตัวแปรแฝง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ได้รับอิทธิพลทางตรง จาก ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน (ADM) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร(CUL) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน (CON) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร(ORG) มีค่าเท่ากับ 0.69, 0.03, 0.01 และ -0.37 ตามลำดับ ได้รับอิทธิพลทางอ้อม ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน (ADM) ส่งผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL) มีค่าเท่ากับ 0.00 ไม่มีอิทธิพลทางอ้อม ตัวแปรที่ให้ค่าอิทธิพลรวมสูงสุดต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ตัวแปรแฝงด้านการบริหารจัดการภายใน (ADM) ให้ค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.69 รองลงมาคือ ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร(CUL) ด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน(CON) และด้านบรรยากาศองค์กร(ORG)

ให้ค่าอิทธิผลรวมเท่ากับ 0.03, 0.01 และ -0.37 ตามลำดับ

นอกจากนั้นตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์กร(CUL) ได้รับอิทธิผลทางตรงจากตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์กร(ORG)และการบริหารจัดการภายใน (ADM)โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.07และ - 0.11 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลสมการโครงสร้างของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างภายหลังการปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมติฐานที่กำหนด คือค่าไค – สแควร์ (chi-squaee) เท่ากับ 59.54 ที่องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 99 ค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.99 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.02ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (CN) เท่ากับ 2,018.92

5.1.2 ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรแฝง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ได้รับอิทธิพลทางตรง จาก ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน (ADM) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร(CUL) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน (CON) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร(ORG) มีค่าเท่ากับ 0.69, 0.03, 0.01 และ -0.37 ตามลำดับ ได้รับอิทธิพลทางอ้อม ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน (ADM) ส่งผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL) มีค่าเท่ากับ 0.00 ไม่มีอิทธิพลทางอ้อม ตัวแปรที่ให้ค่าอิทธิพลรวมสูงสุดต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ตัวแปรแฝงด้านการบริหารจัดการภายใน (ADM) ให้ค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.69 รองลงมาคือ ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร(CUL) ด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน (CON) และด้านบรรยากาศองค์กร(ORG) ให้ค่าอิทธิผลรวมเท่ากับ 0.03, 0.01 และ -0.37 ตามลำดับ

นอกจากนั้นตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์กร(CUL) ได้รับอิทธิผลทางตรงจากตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์กร(ORG)โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.07

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รองลงมา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามลำดับรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากร แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีความสำคัญต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสร้างทัศนคติร่วมกันเกี่ยวกับความผูกพันและรักสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงการถ่ายทอดความคิดเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยส่งเสริมวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่าครู คือส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยพร บุญรักษา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกการการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก คือปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการจูงใจ และ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ Kaiser (2000) ได้ศึกษาเรื่องแบบแผนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีการทดลองตัวแปรขององค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างแรงผลักดันในองค์การ ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลภาวะผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรม โครงสร้างองค์กร แรงจูงใจ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงรองลงมาต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.03 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งวัดจากตัวแปรที่สังเกตได้คือ การทำงานเป็นทีม พหุวัฒนธรรม และการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี ทั้งนี้จากประเด็นวัฒนธรรมองค์กรทั้งหมดที่กล่าวมานี้ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เมื่อทุกคนในสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันแล้ว ก็ทำให้มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ไปในทิศทางเดียวกันส่งผลให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชุลีพร เกลี้ยงสง และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่

(1) การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2) การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา(3)การประสานความร่วมมือของสมาชิก(4)การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร และ (5) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา

3) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงรองลงมาต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งยืนยันและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนวัดจากตัวแปรสังเกตได้ คือ ตัวแปร วิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นจุดหมายร่วมกันของบุคลากรว่าต้องการให้โรงเรียนมุ่งพัฒนาไปในทิศทางใด บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และยังมีความตระหนักและเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร และตัวแปรการกำหนดยุทธศาสตร์ของโรงเรียน การวางแผนการทำงาน จะต้องเกิดการวางแผนร่วมกัน การกำหนดทิศทางการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เป็นแนวทางการทำงานของทุกคน ทั้งนี้ ถ้าบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้ตนรู้สึกเป็นเจ้าของและมีบทบาทของแผนงานในโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าถ้าโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรเข้ามามีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไปด้วยความผูกพันไม่ใช่เพียงแต่การทำงานตามหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ Senge (1990) ที่กล่าวว่า การสร้างเป้าหมายของกลุ่มและวิธีการไปสู่เป้าหมายร่วมกัน เป็นอุดมคติในการปกครอง ชี้นำองค์กรว่าองค์กรคืออย่างไร มีเป้าหมาย พันธกิจยึดถือคุณค่าใด เป็นเป้าหมายร่วมกันที่ดี ต้องสอดคล้องกับคุณค่า หรือค่านิยมที่ผู้คนยึดถือคุณค่าใด เป็นเป้าหมายร่วมกันที่ดี ต้องสอดคล้องกับคุณค่า หรือค่านิยมที่ผู้คนยึดถือในการดำรงชีวิต นอกจากนี้การใช้แรงบันดาลใจเป็นที่ตั้ง สามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ให้เป็นบวกได้ เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้ การเติบโต คิดสร้างสรรค์ คิดทำ คิดพัฒนา สอดคล้องกับ สมคิด สร้อยน้ำ (2545) ที่กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรของบุคลากรในโรงเรียนจะทำให้เกิดผลดีหลายประการ โดยเฉพาะการเข้ามามีส่วนร่วมที่จะทำให้เกิดพันธะผูกพัน การตัดสินใจร่วม เป็นกระบวนการไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญเป็นหลักการที่จะทำให้ผู้มีส่วนร่วมรู้สึกภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับ เป็นส่วนหนึ่งในโรงเรียน จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงาน

4) ปัจจัยด้านบรรยากาศองกรมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมรองลงมาต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งวัดตัวแปรสังเกตได้คือ ด้านโครงสร้างองค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่ การรับรู้หรือรับรู้สึกถึงสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบายและแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุลีพร เพ็ชรศรี (2556)ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงอีกด้วยและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธันยพร บุญรักษา (2553) ที่พบว่าโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจัยโครงสร้างโรงเรียนเป็นผลสืบเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งได้กระจายอำนาจการบริหารไปสู่สถานศึกษา ทำให้โครงสร้างสถานศึกษาปรับเปลี่ยนไปจากเดิม มีโครงสร้างการบริหารที่ลดขั้นตอน สะดวก คล่องตัว การมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบมีการประสานงานทั้งแนวตั้งและแนวนอน ปรับระเบียบและแนวปฏิบัติ ลดความซ้ำซ้อน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จัดงานให้ตรงความสามารถของบุคลากร รวมทั้งการธำรงรักษาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวคิดที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ โดยจำแนกข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยออกเป็น 2 ประเด็นดังนี้

1.จากการวิเคราะห์ตัวแปรต่างๆของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่าตัวแปรที่มีระดับต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ดังนั้น การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกขั้นตอน จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันและมีภาระร่วมกัน ในการที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน

2. จากการวิเคราะห์โมเดลการวิจัย พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูได้รับอิทธิพลทางตรงและมีค่าอิทธิพลรวมจากตัวแปร ด้านการบริหารจัดการภายใน ดังนั้น การเรียนรู้ของบุคลากรมีความสำคัญยิ่งต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่วนสำคัญอยู่ที่บุคลากรในโรงเรียนมีลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ดังนั้นโรงเรียนจะต้องพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งโรงเรียนอาจจะจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. หากมีการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการสำรวจปัจจัยเบื้องต้นโดยใช้ข้อมูลจากสภาพจริงที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดอาจจะนำไปสู่ข้อค้นพบที่มีความแตกต่างจากงานวิจัยในครั้งนี้ และทำให้มีสารสนเทศมากขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในภาพรวมของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นไปที่ครู และปัจจัยภายในโรงเรียน ควรจะมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัย

ภายนอกโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของชุมชน ต่อการพัฒนาโรงเรียนไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

3. ควรศึกษาวิจัยแบบผสม Mixed Methods โดยวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่หลากหลายเป็นประโยชน์และสมบูรณ์มากขึ้น

บรรณานุกรม

กิตติ ศศิวิมลลักษณ์ และ จิราพรณ์ วงศ์วุฒิ.(2558).*การพัฒนาตัวแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ.วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1.*

กัญญา โพธิวัฒน์.(2547).*ความร่วมมือเส้นทางสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้.วารสารครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสุรินทร์*

กัมพล ไชยนันท์.(2554). *ยุทธศาสตร์การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาคเหนือตอนบน*. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม

เกียรติสุดา กาศเกษม (2557). *การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.วิทยานิพนธ์* กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ.(2550).*ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จันทิวา ยศแก้ว.(2548). *การศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 14*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จุฬารัตน์ นิติการณ์สกุล.(2546).*ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์*.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.

จุติพร เวฬุวรรณ ดร.กุหลาบ ปุริสาร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กำจร ใจบุญ.(2559).*การพัฒนาแนวทางความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น.วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 6 ฉบับที่ 1.*

จุลลี่ ศรีษะโคตร.(2557).*บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชุลีพร เกลี้ยงสง.(2557) *กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.วารสารมหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย มกราคม – เมษายน 2015*

ดลนภา วงษ์ศิริ.(2556*). ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.* ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

นภดล ธุลีจันทร์(2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*.วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ธันยพร บุญรักษา.(2553).*ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย*.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

บุญธรรม โบราณมูล. (2548).*ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล สังกัด เทศบาลนครขอนแก่น*.รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พิเชฐ เกษวงษ์.(2556). *การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา).พระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และ ปิยพงษ์ สุเมตติกุล.(2557).*กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร.วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา OJED, Vol.9,No.3,2014,pp.* 392-406.

วิโรจน์ สารรัตนะ.(2548).*โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้*.กรุงเทพ: อักษราพิพัฒน์.

วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ.(2545). *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้*.กรุงเทพ: ทิพย์วิสุทธิ์

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557*).โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ.วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ vol.25 No. 1,Jan-Apr 2014*

วรลักษณ์ ชูกำเนิด เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย.วารสารหาดใหญ่วิชาการ.vol 12 No 2 2014*

ศักดา มัชปาโต.(2550).*ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต5. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต* สาขาวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สมคิด สร้อยน้ำ (2547).*การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สหรัฐ เต็มวงษ์ สุชาติ บางวิเศษ และ กิติศักดิ์ เสนานุช (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต19* The national and international Graduat Research Conference 2016.

ศิริพร โงนสาย.*ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว*.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ศักดา มัชปาโต.(2550).*ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5*.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

อมรา จำรูญศิริ.(2555).*รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกฉียงเหนือ*.วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

อภิชา ธานีรัตน์(2554).*รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ ในกรุงเทพมหานคร. วารสารคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*

Allan, D. A. (2004). *Supporting professional learning in an era of accountability : The elementary school principal perspective*. Dissertation Abstract s International,58 (3) : 807 – A.

Blasé, J. & Kirby, P. C. (2000). *Bringing out the best in teachers. 2 ed. London : Corwin Press.*

Boyd, V. (1992). *School context. bridge or barrier to change. Texas : Southwest Educational Development Laboratory.*

Conningham,W.G. & Cordeiro, D. A. (2000). *Educational administration : A problem-based approach*. Boston : Allyn and Bacon.

Dana, N. (2009). *A study of the relationship of teachers' self-efficacy and the impact of professional learning community as an organizational structure*. Dissertation Abstracts International, 19 (25) : 1205 – A.

DuFour, R. (2004). *What is a professional learning community. Educational Leadership*,61(8) : 6 –11 .

DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work : Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IA: National Education Service.

Eastwood, K., & Louis, K. (1992). *Restructuring that lasts : Managing the performance dip. Journal of School Leadership, 2(2)* : 213-224.

Fullan, M. (1994). *Coordination top – down and bottom – up strategies for educational reform*. In Richard F. Elmore & Susan H. Fuhrman (Eds). *The government of curriculum*, pp.186-200. Alexandria, VA : Association for Supervision and Curriculum Development.

Hord, S. M. 1997. *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. (Online). Form: http:/www.sedl.org/siss/plccredit.html.

Patton, M.Q. 1990. *Qualitative Evaluation and Research Methods. Newbury Park, CA: Sage Publications*.

Wood, J. C., and Wood, J. M. 2002. Henri Fayol: *Critical Evaluations in Business and Management*. New York, NY: Routledge.

Senge, P. M. 1990. The Fifth Discipline: *The Art and Practice of the Learning Organization*. New York, NY : Doubleday.

Senge, P. M., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Kleiner, A., Dutton, J., and 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.

Sergiovanni, T. 1998. *Leadership as Pedagogy, Capital Development and School Effectiveness. International Journal of Leadership in Education 1(1)*: 37-47

Leithwood, K. (1992). *The move toward transformational leadership*. Educational Leadership, 49 (5) : 8-12.

Leithwood, K. et al. (1999). Changing *leadership for changing times*. New Jersey : Allyn and Bacon.

Leithwood, K. and Jantzi, D. (2003). *What do we already know about successful school leadership*. California : Goodyear.

Leithwood, K., Jantzi, D. and Steinbach, R. (1999). *Changing leadership for changing times*. United Kingdom UK : Illinois : Richard D. Irwin.

Louis, K.S. & Kruse, S.D. (1995). *Professionalism and community : Perspectives on reforming urban schools*. California : Corwin.

Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization. Texas : Business Publication.*

Marquardt, M.J. & Reynold, A. (1994). *The global learning organization. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall .*

Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline : The art and practice of the learning organization.* Cambridge : Berarek and Newman.

Kaiser,S.M.(2000). *Mapping the learning organization : Exploring a model of organizational learning*. Dissertation Abstracts International, 40 (60) : 236 – A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ.ดร. นิตยา เรือนแป้น	อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
2. นางสาวมารือนี บาเกาะ	ศึกษานิเทศก์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยะลา
3. นายวิเชษฐ์ ไชยบุญมา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยือโร๊ะ จังหวัดยะลา
4. นางลีซาน ตีมุง	หัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนบ้านยะหา จังหวัดยะลา
5. นางปาวีณา มะแซ	ครูโรงเรียนบ้านตะโละมีญอ จังหวัดนราธิวาส

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ 1)เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลสมการโครงสร้างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ตอนดังนี้

ตอนที 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดด้านการบริหารจัดการภายในของโรงเรียน จำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดด้านบรรยากาศองค์กร จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดด้านวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 9 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาวิเคราะห์และสรุปผลโดยภาพรวม มิใช่เป็นรายโรงเรียนจึงไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด ขอความกรุณาสตอบแบบสอบถามนี้ด้วยความเป็นจริงและครบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

นูรียะ อิแต

(นางสาวนูรียะ อิแต)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. ช่างอายุในการปฏิบัติงาน
   - ☐ ช่วงอายุระหว่าง 25 – 30
   - ☐ ช่วงอายุระหว่าง 30 – 40
   - ☐ ช่วงอายุระหว่าง 40 – 55
   - ☐ ช่วงอายุระหว่าง 55 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
   - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาโท
   - ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน
   - ☐ ไม่ถึง 5 ปี
   - ☐ 5 – 10 ปี
   - ☐ 11 – 15 ปี
   - ☐ 15 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งปัจจุบัน
   - ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน
   - ☐ รองผู้อำนวยการโรงเรียน/ผู้ช่วย
   - ☐ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
   - ☐ ครูผู้สอน

6. ขนาดของโรงเรียน (แบ่งตามจำนวนนักเรียน)
   - ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน
   - ☐ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121 – 600 คน
   - ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 601-1,500 คน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงในสภาพปัจจุบันมากที่สุด

ข้อที่	แบบสอบถามวัดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	คณะครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายและการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
2	ผู้บริหารนำความคิดเห็นและคำแนะนำของคณะครูเพื่อใช้ในการตัดสินใจ					
3	คณะครูเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของโรงเรียน					
4	โรงเรียนมีค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกันในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยมีจุดเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน					
5	โรงเรียนมีกิจกรรมการทำงานร่วมกันของคณะครูในการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน					
6	โรงเรียนมีเป้าหมายเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าคะแนนจากการทดสอบและเกรดของผู้เรียน					
7	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานร่วมกัน					
8	ผู้บริหารและครูมีการทำงานเป็นทีมด้วยความยืดหยุ่นและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างเหมาะสม					
9	ครูมีความเอื้ออาทร มีความไว้วางใจกัน จนกล้าพูดอย่างจริงใจในสิ่งที่ตัวเองคิด					
10	ผู้บริหารและครูมีความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือกันและกันในการปฏิบัติงาน					
11	คณะครูยอมรับในความสามารถที่แตกต่างกันของเพื่อนครูด้วยกัน					
12	โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อลดช่องว่างให้ครูกับนักเรียนมีการทำงานร่วมกัน					
13	คณะครูมีการแลกเปลี่ยนแนวคิดและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน					
14	ครูแต่ละคนและทีมงานมีโอกาสได้ประยุกต์การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนผลที่เกิดจากการประยุกต์การเรียนรู้ไปใช้					
15	ครูพิจารณา ทบทวน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอ					
16	ครูสำรวจและปรับปรุงแก้ไขตนเองตลอดเวลา เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่น จุดบกพร่อง และความสามารถของตนเองอันจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้					
17	ครูมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed back) แก่กันและกันอยู่เสมอ มีการชมเชยเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ และเมื่อทำผิดพลาดก็มีการแนะนำการแก้ไข					
18	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างโปร่งใส					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์โรงเรียน

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงในบริบทของโรงเรียนของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและกระตุ้นให้ครูมุ่งสู่อนาคตร่วมกัน					
2	ครูมีความเห็นร่วมกันที่จะพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ๆในโรงเรียน					
3	โรงเรียนเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง(ครู ผู้ปกครอง ชุมชน) ได้รับรู้ และเข้าใจอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ					
4	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ ในการวางแผนการทำงาน					
5	แผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้รับความเห็นชอบจากครูและบุคลากรทุกฝ่าย					
6	ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้เป็นจริงภายในเวลาที่กำหนด					
7	แผนการทำงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
8	ครูได้ร่วมกันคิดสิ่งใหม่ๆเพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน					
9	ครูมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดด้านการบริหารจัดการภายในของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงในบริบทของโรงเรียนของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ผู้บริหารมีความไว้วางใจ และยอมรับในการทำงานของครู					
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูศึกษาค้นคว้าและสร้างผลงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและสนับสนุนให้ครูปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
3	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในการอุทิศตนและทำงานอย่างจริงจัง					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
5	ผู้บริหารใช้วิธีการใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู					
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน					
7	ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ					
8	ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริมให้คณะครูมีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะครู					
9	ผู้บริหารกล่าวคำยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น					
10	ในการจัดกิจกรรรมต่างๆท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและนักเรียน					
11	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
12	ทุกคนในสถานศึกษามีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ					
13	สภาพแวดล้อมในโรงเรียนของท่านช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้เต็มที่					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดด้านบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงในบรรยากาศองค์กรของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแนวทางการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน					
2	โรงเรียนของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างดี					
3	ท่านมีความเข้าใจทิศทางในการพัฒนาคุณภาพในโรงเรียนของท่านเป็นอย่างดี					
4	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
5	โรงเรียนของท่านมีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพและนำผลจากการตรวจมาประเมินคุณภาพมาปรับปรุงเพื่อให้ได้คุณภาพสูงขึ้น					
6	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้มีความมั่งคง					
7	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางและในเวลาปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดด้านวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงด้านวัฒนธรรมองค์กรของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ทีมงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของสมาชิกในทีม					
2	สมาชิกในทีมได้ใช้ทักษะความสามารถได้อย่างเต็มที่กับงานที่ทำ					
3	ในทีมงานเข้าใจเป้าหมายตรงกันและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
4	ครูทำงานร่วมกันได้แม้ว่าจะแตกต่างกันในเรื่องศาสนาที่ตนนับถือ					
5	ครูยึดหลักสมานฉันท์ในการทำงาน					
6	ครูจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม					
7	โรงเรียนมีระบบสารสนเทศในการบริหารและพัฒนางานด้านต่างๆของสถานศึกษา					
8	โรงเรียนมีการเผยแพร่ข่าวสารต่างๆโดยทำหนังสือเวียนแจ้งครูในสถานศึกษาได้รับทราบและเซ็นรับทราบเมื่อมีข่าวเร่งด่วนหรือติดต่อทางโทรศัพท์					
9	มีป้ายนิเทศที่เห็นได้อย่างชัดเจนเพื่อแจ้งข่าวสารต่อสมาชิกทุกคนได้รับทราบอย่างทั่วถึง					

ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

ค่า IOC ในการวิจัย

ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม
วัดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$		
1	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
6	1	1	0	1	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
18	0	1	1	1	1	4	0.8	นำไปใช้ได้

ค่า IOC ในการวิจัย

ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถามวัดด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$		
1	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
5	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้

ค่า IOC ในการวิจัย

ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถามวัดด้านการบริหารจัดการภายในของโรงเรียน

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$		
1	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
10	0	1	1	1	0	3	0.6	นำไปใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้

ค่า IOC ในการวิจัย

ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถามวัดด้านบรรยากาศองค์กร

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$		
1	1	1	0	1	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
5	0	1	1	1	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
7	1	0	1	1	0	3	0.6	นำไปใช้ได้

ค่า IOC ในการวิจัย

ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถามวัดด้านวัฒนธรรมองค์กร

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$		
1	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

DATE: 6/ 6/2020

TIME: 13:25

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J”reskog & Dag S”rbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Users\Muslim\Documents\Path Analaysis\PLC tietle fitNUREE.LS8:

TI

!DA NI=18 NO=900 MA=CM

SY='D:\Users\Muslim\Documents\Path Analaysis\PLC tietle.DSF'

SE

15 16 17 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 18 12 13 14 /

MO NX=9 NY=9 NK=3 NE=2 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY

LE

CUL PLC

LK

CON ADM ORG

FR LY(1,1)LY(2,1)LY(3,1) LY(4,2)LY(5,2)LY(6,2)LY(7,2)LY(8,2)LY(9,2)

FR LX(1,1)LX(2,1)LX(3,2)LX(4,2)LX(5,2)LX(6,2)LX(7,3)LX(8,3)LX(9,3)

FR BE(2,1)GA(2,1)GA(1,2)GA(1,3)GA(2,1)GA(2,2)GA(2,3)

FI PH(3,1)TE(4,4)TD(7,7)TD(1,1)TE(2,2)TE(1,1)

VA 0.01 PH(3,1)TE(4,4)TD(7,7)TD(1,1)TE(2,2)TE(1,1)

FR TE(2,2)TD(9,8)TD(8,6)TD(9,6)TH(1,6)TH(2,7)TH(4,9)TH(9,7)TH(8,7)

FR TD(8,7)TH(9,6)TH(5,7)TH(3,2)TH(1,8)TH(3,2)TH(5,8)TE(6,5)

FR TD(9,4)

FR TD(6,5)

FR TD(4,2)

FR TD(3,2)

FR TE(3,2)

FR TE(9,3)

FR TE(6,3)

FR TE(8,6)

FR TE(5,3)TH(6,2)TH(3,9)TH(1,7)TH(1,5)TH(4,4)TD(9,7)TH(6,8)TH(2,1)

PD

OU AM PC RS EF FS SS SC MI AD=OFF

TI

Number of Input Variables 18

Number of Y - Variables 9

Number of X - Variables 9

Number of ETA - Variables 2

Number of KSI - Variables 3

Number of Observations 900

TI

Covariance Matrix

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
TW	1.64					
PL	-0.02	0.86				
CT	-0.07	-0.10	1.15			
ML	-0.03	-0.02	0.02	0.64		
CV	0.01	-0.01	0.06	0.00	0.72	
PC	-0.02	-0.01	0.06	0.01	0.07	0.49
KM	-0.02	0.03	0.01	0.00	-0.01	0.00
EB	-0.06	-0.02	0.04	-0.01	0.02	-0.06
PR	0.10	0.01	0.10	0.03	0.03	0.00
VIS	0.00	-0.03	0.00	-0.03	0.08	0.15
STA	0.04	0.01	0.03	0.01	0.01	-0.01
LS	0.00	0.08	0.02	0.07	-0.01	-0.02
HRD	-0.04	-0.01	-0.05	-0.02	-0.04	0.00
MT	-0.02	0.02	-0.03	0.02	0.03	0.01
MW	0.00	0.06	0.00	0.01	0.01	0.01
OS	-0.01	0.02	-0.03	0.02	0.02	0.00
SO	0.00	0.02	0.01	0.00	-0.01	0.00
OG	0.02	0.02	0.04	-0.03	0.03	0.07

Covariance Matrix

	KM	EB	PR	VIS	STA	LS
KM	0.56					
EB	0.02	1.64				
PR	-0.02	0.04	2.11			
VIS	0.08	0.16	0.08	1.93		
STA	0.07	0.03	0.01	-0.02	0.46	
LS	-0.01	0.04	0.10	-0.05	-0.04	0.72
HRD	0.04	0.01	0.21	0.07	0.05	0.03
MT	0.06	0.09	-0.01	0.02	0.01	-0.01
MW	0.01	-0.05	0.00	0.00	0.00	0.00
OS	-0.02	0.02	0.00	0.02	0.01	0.08
SO	-0.01	-0.01	-0.01	0.01	0.01	-0.03
OG	0.07	0.02	-0.04	0.02	0.01	0.04

Covariance Matrix

	HRD	MT	MW	OS	SO	OG
HRD	1.16					
MT	0.05	0.49				
MW	0.01	0.04	0.46			
OS	0.06	0.02	0.01	0.53		
SO	-0.02	-0.02	0.11	0.01	0.21	
OG	-0.08	0.00	0.10	-0.02	0.16	0.86

TI

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	CUL	PLC
TW	0	0
PL	1	0
CT	2	0
ML	0	0
CV	0	3
PC	0	4
KM	0	5
EB	0	6
PR	0	7

LAMBDA-X

	CON	ADM	ORG
VIS	8	0	0
STA	9	0	0
LS	0	10	0
HRD	0	11	0
MT	0	12	0
MW	0	13	0
OS	0	0	14
SO	0	0	15
OG	0	0	16

BETA

	CUL	PLC
CUL	0	0
PLC	17	0

GAMMA

	CON	ADM	ORG
CUL	0	18	19
PLC	20	21	22

PHI

	CON	ADM	ORG
CON	0		
ADM	23	0	
ORG	0	24	0

PSI

CUL	PLC
25	26

THETA-EPS

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
TW	0					
PL	0	27				
CT	0	28	29			
ML	0	0	0	0		
CV	0	0	30	0	31	
PC	0	0	32	0	33	34
KM	0	0	0	0	0	0
EB	0	0	0	0	0	36
PR	0	0	38	0	0	0

THETA-EPS

	KM	EB	PR
KM	35		
EB	0	37	
PR	0	0	39

THETA-DELTA-EPS

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
VIS	0	0	0	0	40	41
STA	44	0	0	0	0	0
LS	0	47	0	0	0	0
HRD	0	0	0	51	0	0
MT	0	0	0	0	0	0
MW	0	58	0	0	0	0
OS	0	0	0	0	0	0
SO	0	0	0	0	0	0
OG	0	0	0	0	0	66

THETA-DELTA-EPS

	KM	EB	PR
VIS	42	43	0
STA	45	0	0
LS	0	0	48
HRD	0	0	52
MT	55	56	0
MW	0	59	0
OS	0	0	0
SO	62	0	0
OG	67	0	0

THETA-DELTA

	VIS	STA	LS	HRD	MT	MW
VIS	0					
STA	0	46				
LS	0	49	50			
HRD	0	53	0	54		
MT	0	0	0	0	57	
MW	0	0	0	0	60	61
OS	0	0	0	0	0	0
SO	0	0	0	0	0	63
OG	0	0	0	68	0	69

THETA-DELTA

	OS	SO	OG
OS	0		
SO	64	65	
OG	70	71	72

TI

Number of Iterations = 50

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	CUL	PLC
TW	1.28	- -
PL	-0.02	- -
	(0.03)	
	-0.57	
CT	-0.06	- -
	(0.04)	
	-1.59	
ML	- -	0.79
CV	- -	0.00
		(0.03)
		-0.12
PC	- -	0.01
		(0.02)
		0.51
KM	- -	0.01
		(0.02)
		0.28
EB	- -	-0.01
		(0.04)
		-0.15
PR	- -	0.03
		(0.05)
		0.69

LAMBDA-X

	CON	ADM	ORG
VIS	1.39	- -	- -
	(0.03)		
	42.20		

STA	-0.02	- -	- -
	(0.02)		
	-0.99		
LS	- -	0.20	- -
		(0.08)	
		2.40	
HRD	- -	0.15	- -
		(0.07)	
		2.05	
MT	- -	0.06	- -
		(0.03)	
		1.81	
MW	- -	0.03	- -
		(0.03)	
		0.85	
OS	- -	- -	0.72
			(0.02)
			41.60
SO	- -	- -	-0.31
			(0.12)
			-2.64
OG	- -	- -	0.45
			(0.25)
			1.81

BETA

	CUL	PLC
CUL	- -	- -
PLC	0.03	- -
	(0.10)	
	0.27	

GAMMA

	CON	ADM	ORG
CUL	- -	-0.11	0.07
		(0.17)	(0.11)
		-0.67	0.62
PLC	0.01	0.69	-0.37
	(0.08)	(0.53)	(0.42)
	0.13	1.31	-0.88

Covariance Matrix of ETA and KSI

	CUL	PLC	CON	ADM	ORG
CUL	1.00				
PLC	-0.03	1.00			
CON	0.01	-0.02	1.00		
ADM	-0.08	0.49	-0.04	1.00	
ORG	0.00	-0.01	0.01	0.53	1.00

PHI

	CON	ADM	ORG
CON	1.00		
ADM	-0.04	1.00	
	(0.11)		
	-0.42		
ORG	0.01	0.53	1.00
		(0.22)	
		2.37	

PSI

Note: This matrix is diagonal.

CUL	PLC
0.99	0.66
(0.05)	(0.42)

18.33 1.59

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

CUL	PLC
0.01	0.34

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

CUL	PLC
0.01	0.34

Reduced Form

	CON	ADM	ORG
CUL	- -	-0.11	0.07
		(0.17)	(0.11)
		-0.67	0.62
PLC	0.01	0.69	-0.37
	(0.08)	(0.52)	(0.42)
	0.13	1.32	-0.88

THETA-EPS

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
TW	0.01					
PL	- -	0.86				
		(0.04)				
		21.21				
CT	- -	-0.10	1.15			
		(0.03)	(0.05)			
		-3.04	21.21			
ML	- -	- -	- -	0.01		
CV	- -	- -	0.06	- -	0.72	

		(0.03)	(0.03)		
		2.01	21.20		
PC	- -	- -	0.06	- -	0.06	0.49
		(0.02)	(0.02)	(0.02)	
		2.30	3.21	21.22	
KM	- -	- -	- -	- -	- -	- -
EB	- -	- -	- -	- -	- -	-0.07
						(0.03)
						-2.29
PR	- -	- -	0.11	- -	- -	- -
		(0.05)				
		2.10				

THETA-EPS

	KM	EB	PR
KM	0.56		
	(0.03)		
	21.22		
EB	- -	1.64	
		(0.08)	
		21.21	
PR	- -	- -	2.11
			(0.10)
			21.20

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

TW	PL	CT	ML	CV	PC
0.99	0.00	0.00	0.98	0.00	0.00

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

KM	EB	PR
0.00	0.00	0.00

THETA-DELTA-EPS

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
VIS	- -	- -	- -	- -	0.08	0.15
					(0.04)	(0.03)
					2.10	4.70
STA	0.05	- -	- -	- -	- -	- -
	(0.03)					
	1.66					
LS	- -	0.09	- -	- -	- -	- -
		(0.03)				
		3.51				
HRD	- -	- -	- -	-0.08	- -	- -
				(0.04)		
				-2.11		
MT	- -	- -	- -	- -	- -	- -
MW	- -	0.04	- -	- -	- -	- -
		(0.02)				
		2.29				
OS	- -	- -	- -	- -	- -	- -
SO	- -	- -	- -	- -	- -	- -
OG	- -	- -	- -	- -	- -	0.07
						(0.02)
						3.42

THETA-DELTA-EPS

	KM	EB	PR
VIS	0.07	0.15	- -
	(0.03)	(0.06)	
	2.18	2.59	
STA	0.07	- -	- -
	(0.02)		
	4.10		
LS	- -	- -	0.09
			(0.04)
			2.28
HRD	- -	- -	0.21
			(0.05)
			3.98
MT	0.05	0.09	- -
	(0.02)	(0.03)	
	3.19	2.97	
MW	- -	-0.05	- -
		(0.03)	
		-1.67	
OS	- -	- -	- -
SO	-0.01	- -	- -
	(0.01)		
	-0.90		
OG	0.07	- -	- -
	(0.02)		
	3.29		

THETA-DELTA

	VIS	STA	LS	HRD	MT	MW
VIS	0.01					
STA	- -	0.46				

(0.02)

21.21

LS - - -0.04 0.68

(0.02) (0.04)

-2.20 15.13

HRD - - 0.05 - - 1.13

(0.02) (0.06)

2.20 20.04

MT - - - - - - - - - - 0.48

(0.02)

20.99

MW - - - - - - - - - - 0.04 0.46

(0.02) (0.02)

2.50 21.21

OS - - - - - - - - - - - - - -

SO - - - - - - - - - - - - 0.11

(0.01)

9.18

OG - - - - - - -0.13 - - 0.10

(0.04) (0.02)

-3.17 4.45

THETA-DELTA

	OS	SO	OG
OS	0.01		
SO	0.23	0.12	
	(0.08)	(0.07)	
	2.73	1.66	
OG	-0.33	0.30	0.67
	(0.18)	(0.09)	(0.22)
	-1.89	3.20	3.04

Squared Multiple Correlations for X - Variables

VIS	STA	LS	HRD	MT	MW
0.99	0.00	0.06	0.02	0.01	0.00

Squared Multiple Correlations for X - Variables

OS	SO	OG
0.98	0.44	0.23

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 99

Minimum Fit Function Chi-Square = 59.99 (P = 1.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 59.54 (P = 1.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.067

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.27

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.27 ; 0.27)

ECVI for Saturated Model = 0.38

ECVI for Independence Model = 0.66

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 561.06

Independence AIC = 597.06

Model AIC = 203.54

Saturated AIC = 342.00

Independence CAIC = 701.50

Model CAIC = 621.31

Saturated CAIC = 1334.21

Normed Fit Index (NFI) = 0.89

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.15

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.58

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.08

Relative Fit Index (RFI) = 0.83

Critical N (CN) = 2018.92

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.020

Standardized RMR = 0.020

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.99

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.57

TI

Fitted Covariance Matrix

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
TW	1.64					
PL	-0.02	0.86				
CT	-0.07	-0.10	1.15			
ML	-0.03	0.00	0.00	0.64		
CV	0.00	0.00	0.06	0.00	0.72	
PC	0.00	0.00	0.06	0.01	0.06	0.49
KM	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
EB	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	-0.07
PR	0.00	0.00	0.11	0.03	0.00	0.00
VIS	0.01	0.00	0.00	-0.03	0.08	0.15
STA	0.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LS	-0.02	0.09	0.00	0.08	0.00	0.00
HRD	-0.02	0.00	0.00	-0.02	0.00	0.00
MT	-0.01	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00
MW	0.00	0.04	0.00	0.01	0.00	0.00
OS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
SO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OG	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.07

Fitted Covariance Matrix

	KM	EB	PR	VIS	STA	LS
KM	0.56					
EB	0.00	1.64				
PR	0.00	0.00	2.11			
VIS	0.07	0.15	0.00	1.93		
STA	0.07	0.00	0.00	-0.03	0.46	
LS	0.00	0.00	0.09	-0.01	-0.04	0.72
HRD	0.00	0.00	0.21	-0.01	0.05	0.03
MT	0.05	0.09	0.00	0.00	0.00	0.01
MW	0.00	-0.05	0.00	0.00	0.00	0.01
OS	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.08
SO	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.03
OG	0.07	0.00	0.00	0.01	0.00	0.05

Fitted Covariance Matrix

	HRD	MT	MW	OS	SO	OG
HRD	1.16					
MT	0.01	0.49				
MW	0.00	0.04	0.46			
OS	0.06	0.02	0.01	0.53		
SO	-0.02	-0.01	0.11	0.01	0.21	
OG	-0.09	0.01	0.11	-0.01	0.16	0.87

Fitted Residuals

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
TW	0.00					
PL	0.00	0.00				
CT	0.01	0.00	0.00			
ML	0.00	-0.02	0.01	0.00		
CV	0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00	
PC	-0.02	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
KM	-0.02	0.03	0.01	0.00	-0.01	0.00
EB	-0.06	-0.02	0.04	0.00	0.02	0.01
PR	0.10	0.01	-0.01	0.00	0.03	0.00
VIS	-0.01	-0.03	0.00	-0.01	0.00	0.00
STA	-0.01	0.01	0.03	0.01	0.01	-0.01

LS	0.02	-0.01	0.02	0.00	-0.01	-0.02
HRD	-0.02	-0.01	-0.05	0.01	-0.04	0.00
MT	-0.01	0.02	-0.04	0.00	0.03	0.01
MW	0.01	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01
OS	-0.02	0.02	-0.03	0.02	0.02	0.00
SO	0.00	0.02	0.01	0.00	-0.01	0.00
OG	0.02	0.02	0.04	-0.03	0.03	0.00

Fitted Residuals

	KM	EB	PR	VIS	STA	LS
KM	0.00					
EB	0.02	0.00				
PR	-0.02	0.04	0.00			
VIS	0.00	0.01	0.08	0.00		
STA	0.00	0.03	0.01	0.01	0.00	
LS	-0.01	0.04	0.00	-0.04	0.00	0.00
HRD	0.04	0.01	0.00	0.08	0.00	0.00
MT	0.00	0.00	-0.01	0.02	0.01	-0.02
MW	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	-0.01
OS	-0.02	0.02	0.00	0.01	0.01	0.01
SO	0.00	-0.01	-0.01	0.01	0.01	0.00
OG	0.00	0.02	-0.04	0.01	0.01	-0.01

Fitted Residuals

	HRD	MT	MW	OS	SO	OG
HRD	0.00					
MT	0.04	0.00				
MW	0.01	0.00	0.00			
OS	0.00	-0.01	0.00	0.00		
SO	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	
OG	0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.06
Median Fitted Residual = 0.00
Largest Fitted Residual = 0.10

Stemleaf Plot

- 5|5
- 4|930

- 3|550
- 2|984331
- 1|999876442111000
- 0|99988887666655544444332221111111111000000000000000

0|1111111122222222222223333444446666666777888899

1|000001122223344567788899

2|122344577

3|0056678

4|33

5|

6|

7|7

8|0

9|9

Standardized Residuals

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
TW	-1.46					
PL	0.83	-0.92				
CT	1.11	0.40	0.03			
ML	0.97	-0.75	0.49	-1.16		
CV	0.32	-0.22	0.41	1.29	-0.12	
PC	-0.54	-0.51	0.39	-0.72	0.78	0.28
KM	-0.70	1.17	0.21	-1.07	-0.47	-0.04
EB	-1.01	-0.42	0.94	-0.15	0.68	0.93
PR	1.59	0.22	-0.76	0.50	0.73	-0.13
VIS	-0.20	-0.68	0.09	-1.55	-0.15	0.33
STA	-1.47	0.62	1.04	0.72	0.63	-0.43
LS	0.86	-0.82	0.59	-0.60	-0.25	-0.96
HRD	-0.53	-0.30	-1.28	2.10	-1.17	-0.12
MT	-0.32	0.72	-1.40	-0.28	1.75	0.49
MW	0.26	1.35	0.00	0.16	0.43	0.38
OS	-0.83	1.05	-1.08	1.57	0.91	0.05
SO	-0.13	1.44	0.39	0.19	-0.58	-0.20
OG	0.45	0.62	1.14	-1.30	1.03	0.03

Standardized Residuals

	KM	EB	PR	VIS	STA	LS
KM	0.24					
EB	0.59	0.38				
PR	-0.65	0.60	-0.33			
VIS	0.19	0.63	1.18	0.03		
STA	0.72	1.03	0.27	0.96	-0.03	
LS	-0.56	1.00	0.18	-1.53	0.62	-0.62
HRD	1.33	0.22	0.14	1.72	0.21	0.21
MT	0.56	0.82	-0.28	0.71	0.74	-1.08
MW	0.37	-0.43	0.10	0.19	0.12	-0.55
OS	-1.25	0.78	0.04	0.37	0.60	0.89
SO	0.51	-0.43	-0.64	0.70	1.17	0.05
OG	-0.15	0.42	-0.95	0.32	0.48	-0.87

Standardized Residuals

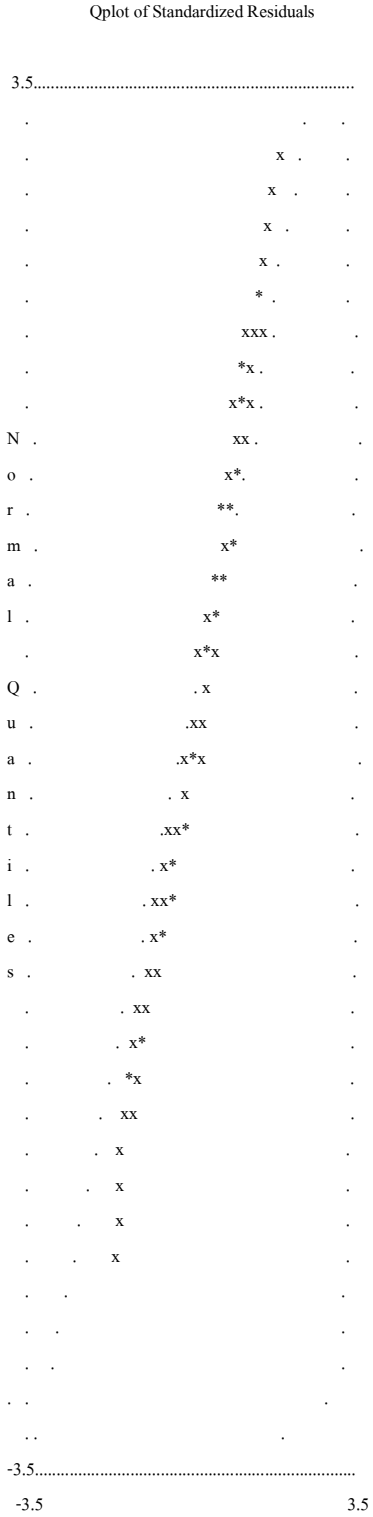
	HRD	MT	MW	OS	SO	OG
HRD	0.30					
MT	1.83	0.60				
MW	0.40	-0.67	0.53			
OS	0.00	-0.47	-0.12	-0.12		
SO	0.26	-0.98	0.55	0.00	0.25	
OG	0.59	-0.70	-0.16	-0.77	-0.44	-0.81

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -1.55

Median Standardized Residual = 0.19

Largest Standardized Residual = 2.10


Qplot of Standardized Residuals
3.5
Normal Quantiles
-3.5
-3.5
3.5

Standardized Residuals

TI

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	CUL	PLC
TW	- -	0.00
PL	- -	0.58
CT	- -	0.09
ML	0.53	- -
CV	0.12	- -
PC	0.48	- -
KM	0.56	- -
EB	1.16	- -
PR	2.62	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	CUL	PLC
TW	- -	0.02
PL	- -	-0.02
CT	- -	0.01
ML	-0.62	- -
CV	0.01	- -
PC	-0.02	- -
KM	-0.02	- -
EB	-0.05	- -
PR	0.08	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	CUL	PLC
TW	- -	0.02
PL	- -	-0.02
CT	- -	0.01
ML	-0.62	- -
CV	0.01	- -
PC	-0.02	- -
KM	-0.02	- -
EB	-0.05	- -
PR	0.08	-

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	CUL	PLC
TW	- -	0.02
PL	- -	-0.03
CT	- -	0.01
ML	-0.78	- -
CV	0.01	- -
PC	-0.02	- -
KM	-0.02	- -
EB	-0.04	- -
PR	0.05	- -

Modification Indices for LAMBDA-X

	CON	ADM	ORG
VIS	- -	0.01	0.01
STA	- -	0.15	0.00
LS	2.22	- -	0.13
HRD	2.55	- -	0.83
MT	0.29	- -	0.02
MW	0.04	- -	0.02
OS	0.09	2.56	- -
SO	0.54	0.50	- -
OG	0.02	2.77	- -

Expected Change for LAMBDA-X

	CON	ADM	ORG
VIS	- -	-0.01	0.00
STA	- -	0.01	0.00
LS	-0.06	- -	0.03
HRD	0.06	- -	-0.13
MT	0.01	- -	0.00
MW	0.00	- -	0.00
OS	0.01	0.11	- -
SO	0.01	0.03	- -
OG	0.00	-0.11	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	CON	ADM	ORG
VIS	- -	-0.01	0.00
STA	- -	0.01	0.00
LS	-0.06	- -	0.03
HRD	0.06	- -	-0.13
MT	0.01	- -	0.00
MW	0.00	- -	0.00
OS	0.01	0.11	- -
SO	0.01	0.03	- -
OG	0.00	-0.11	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	CON	ADM	ORG
VIS	- -	0.00	0.00
STA	- -	0.01	0.00
LS	-0.07	- -	0.04
HRD	0.06	- -	-0.12
MT	0.02	- -	0.01
MW	-0.01	- -	-0.01
OS	0.01	0.15	- -
SO	0.02	0.06	- -
OG	0.00	-0.12	- -

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

Modification Indices for PHI

	CON	ADM	ORG
CON	0.01		
ADM	- -	- -	
ORG	0.01	- -	0.01

Expected Change for PHI

	CON	ADM	ORG
CON	0.53		
ADM	- -	- -	
ORG	0.00	- -	0.53

Standardized Expected Change for PHI

	CON	ADM	ORG
CON	0.53		
ADM	- -	- -	
ORG	0.00	- -	0.53

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
TW	- -					
PL	0.38	- -				
CT	0.03	- -	- -			
ML	0.08	0.60	0.11	0.65		
CV	0.10	0.01	- -	0.28	- -	
PC	0.50	0.14	- -	0.18	- -	- -
KM	0.48	1.23	0.08	0.23	0.88	0.00
EB	1.06	0.25	0.82	0.93	0.23	- -
PR	2.62	0.09	- -	2.10	0.78	0.03

Modification Indices for THETA-EPS

	KM	EB	PR
KM	- -		
EB	0.14	- -	
PR	0.67	0.17	- -

Expected Change for THETA-EPS

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
TW	- -					
PL	-0.72	- -				

CT	0.21	- -	- -			
ML	-0.15	-0.02	0.01	-5.10		
CV	0.01	0.00	- -	0.08	- -	
PC	-0.02	-0.01	- -	0.05	- -	- -
KM	-0.02	0.02	0.01	-0.07	-0.02	0.00
EB	-0.06	-0.02	0.04	-0.23	0.02	- -
PR	0.10	0.01	- -	0.84	0.04	-0.01

Expected Change for THETA-EPS

	KM	EB	PR
KM	- -		
EB	0.01	- -	
PR	-0.03	0.03	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
TW	- -					
PL	-0.61	- -				
CT	0.15	- -	- -			
ML	-0.15	-0.03	0.01	-8.02		
CV	0.01	0.00	- -	0.12	- -	
PC	-0.02	-0.01	- -	0.09	- -	- -
KM	-0.02	0.04	0.01	-0.11	-0.03	0.00
EB	-0.03	-0.02	0.03	-0.23	0.02	- -
PR	0.05	0.01	- -	0.73	0.03	-0.01

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	KM	EB	PR
KM	- -		
EB	0.01	- -	
PR	-0.03	0.01	- -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
VIS	0.00	0.26	0.01	0.00	- -	- -
STA	- -	0.37	1.36	0.50	0.59	0.32
LS	0.49	- -	0.72	0.00	0.22	0.58

HRD	0.56	0.31	1.33	- -	1.80	0.01
MT	0.07	0.39	2.35	0.00	2.68	0.08
MW	0.08	- -	0.00	0.10	0.24	0.23
OS	0.81	0.78	1.00	2.45	1.12	0.01
SO	0.28	1.82	0.06	0.58	1.54	0.29
OG	0.46	0.01	0.80	2.34	1.55	- -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	KM	EB	PR
VIS	- -	- -	1.07
STA	- -	0.92	0.05
LS	0.10	0.94	- -
HRD	1.56	0.07	- -
MT	- -	- -	0.09
MW	0.13	- -	0.17
OS	1.91	0.48	0.00
SO	- -	0.28	0.28
OG	- -	0.25	0.50

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
VIS	0.00	-0.02	0.00	-0.05	- -	- -
STA	- -	0.01	0.03	0.01	0.01	-0.01
LS	0.04	- -	0.03	0.00	-0.01	-0.01
HRD	-0.04	-0.02	-0.04	- -	-0.04	0.00
MT	-0.01	0.01	-0.04	0.00	0.03	0.00
MW	0.01	- -	0.00	0.01	0.01	0.01
OS	-0.04	0.02	-0.03	0.04	0.02	0.00
SO	-0.01	0.02	0.00	0.01	-0.01	-0.01
OG	0.03	0.00	0.03	-0.04	0.03	- -

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	KM	EB	PR
VIS	- -	- -	0.07
STA	- -	0.03	0.01
LS	-0.01	0.03	- -
HRD	0.03	-0.01	- -
MT	- -	- -	-0.01
MW	0.01	- -	0.01
OS	-0.02	0.02	0.00

SO	- -	-0.01	-0.01
OG	- -	0.02	-0.03

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
VIS	0.00	-0.02	0.00	-0.05	- -	- -
STA	- -	0.02	0.04	0.02	0.02	-0.02
LS	0.04	- -	0.03	0.00	-0.01	-0.02
HRD	-0.03	-0.02	-0.04	- -	-0.04	0.00
MT	-0.01	0.02	-0.05	0.00	0.05	0.01
MW	0.01	- -	0.00	0.01	0.01	0.01
OS	-0.04	0.03	-0.03	0.07	0.03	0.00
SO	-0.02	0.04	0.01	0.03	-0.04	-0.02
OG	0.02	0.00	0.03	-0.06	0.04	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	KM	EB	PR
VIS	- -	- -	0.03
STA	- -	0.03	0.01
LS	-0.01	0.03	- -
HRD	0.04	-0.01	- -
MT	- -	- -	-0.01
MW	0.01	- -	0.01
OS	-0.04	0.02	0.00
SO	- -	-0.02	-0.02
OG	- -	0.02	-0.02

Modification Indices for THETA-DELTA

	VIS	STA	LS	HRD	MT	MW
VIS	0.04					
STA	0.42	- -				
LS	2.26	- -	- -			
HRD	2.61	- -	0.06	- -		
MT	0.30	0.25	1.20	2.66	- -	
MW	0.05	0.24	0.24	0.05	- -	- -
OS	0.13	0.65	0.38	0.08	0.17	0.01
SO	0.62	1.35	0.05	0.12	0.76	- -
OG	0.01	0.01	0.01	- -	0.03	- -

Modification Indices for THETA-DELTA

	OS	SO	OG
OS	0.02		
SO	- -	- -	
OG	- -	- -	- -

Expected Change for THETA-DELTA

	VIS	STA	LS	HRD	MT	MW
VIS	1.66					
STA	0.73	- -				
LS	-0.09	- -	- -			
HRD	0.09	- -	0.01	- -		
MT	0.02	0.01	-0.02	0.04	- -	
MW	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	- -	- -
OS	0.01	0.01	0.03	-0.01	-0.01	0.00
SO	0.01	0.01	0.01	0.01	-0.01	- -
OG	0.00	0.00	-0.01	- -	0.00	- -

Expected Change for THETA-DELTA

	OS	SO	OG
OS	0.28		
SO	- -	- -	
OG	- -	- -	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	VIS	STA	LS	HRD	MT	MW
VIS	0.86					
STA	0.78	- -				
LS	-0.07	- -	- -			
HRD	0.06	- -	0.01	- -		
MT	0.02	0.02	-0.04	0.05	- -	
MW	-0.01	-0.02	-0.02	0.01	- -	- -
OS	0.01	0.03	0.05	-0.02	-0.02	0.00
SO	0.02	0.03	0.01	0.01	-0.03	- -
OG	0.00	0.00	-0.01	- -	-0.01	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	OS	SO	OG
OS	0.53		
SO	- -	- -	
OG	- -	- -	- -

Maximum Modification Index is 2.77 for Element (9, 2) of LAMBDA-X

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	CUL	PLC
TW	1.28	- -
PL	-0.02	- -
CT	-0.06	- -
ML	- -	0.79
CV	- -	0.00
PC	- -	0.01
KM	- -	0.01
EB	- -	-0.01
PR	- -	0.03

LAMBDA-X

	CON	ADM	ORG
VIS	1.39	- -	- -
STA	-0.02	- -	- -
LS	- -	0.20	- -
HRD	- -	0.15	- -
MT	- -	0.06	- -
MW	- -	0.03	- -
OS	- -	- -	0.72
SO	- -	- -	-0.31
OG	- -	- -	0.45

BETA

	CUL	PLC
CUL	- -	- -
PLC	0.03	- -

GAMMA

	CON	ADM	ORG
CUL	- -	-0.11	0.07
PLC	0.01	0.69	-0.37

Correlation Matrix of ETA and KSI

	CUL	PLC	CON	ADM	ORG
CUL	1.00				
PLC	-0.03	1.00			
CON	0.01	-0.02	1.00		
ADM	-0.08	0.49	-0.04	1.00	
ORG	0.00	-0.01	0.01	0.53	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

CUL	PLC
0.99	0.66

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	CON	ADM	ORG
CUL	- -	-0.11	0.07
PLC	0.01	0.69	-0.37

TI

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	CUL	PLC
TW	1.00	- -
PL	-0.02	- -
CT	-0.05	- -
ML	- -	0.99
CV	- -	0.00
PC	- -	0.02
KM	- -	0.01
EB	- -	0.00
PR	- -	0.02

LAMBDA-X

	CON	ADM	ORG
VIS	1.00	- -	- -
STA	-0.03	- -	- -
LS	- -	0.24	- -
HRD	- -	0.14	- -
MT	- -	0.09	- -
MW	- -	0.04	- -
OS	- -	- -	0.99
SO	- -	- -	-0.67
OG	- -	- -	0.48

BETA

	CUL	PLC
CUL	- -	- -
PLC	0.03	- -

GAMMA

	CON	ADM	ORG
CUL	- -	-0.11	0.07
PLC	0.01	0.69	-0.37

Correlation Matrix of ETA and KSI

	CUL	PLC	CON	ADM	ORG
CUL	1.00				
PLC	-0.03	1.00			
CON	0.01	-0.02	1.00		
ADM	-0.08	0.49	-0.04	1.00	
ORG	0.00	-0.01	0.01	0.53	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

CUL	PLC
0.99	0.66

THETA-EPS

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
TW	0.01					
PL	- -	1.00				
CT	- -	-0.10	1.00			
ML	- -	- -	- -	0.02		
CV	- -	- -	0.07	- -	1.00	
PC	- -	- -	0.07	- -	0.11	1.00
KM	- -	- -	- -	- -	- -	- -
EB	- -	- -	- -	- -	- -	-0.08
PR	- -	- -	0.07	- -	- -	- -

THETA-EPS

	KM	EB	PR
KM	1.00		
EB	- -	1.00	
PR	- -	- -	1.00

THETA-DELTA-EPS

	TW	PL	CT	ML	CV	PC
VIS	- -	- -	- -	- -	0.07	0.16
STA	0.05	- -	- -	- -	- -	- -
LS	- -	0.11	- -	- -	- -	- -
HRD	- -	- -	- -	-0.10	- -	- -
MT	- -	- -	- -	- -	- -	- -
MW	- -	0.07	- -	- -	- -	- -
OS	- -	- -	- -	- -	- -	- -
SO	- -	- -	- -	- -	- -	- -
OG	- -	- -	- -	- -	- -	0.10

THETA-DELTA-EPS

	KM	EB	PR
VIS	0.07	0.09	- -
STA	0.14	- -	- -
LS	- -	- -	0.07
HRD	- -	- -	0.13
MT	0.10	0.10	- -
MW	- -	-0.05	- -

OS	- -	- -	- -
SO	-0.03	- -	- -
OG	0.11	- -	- -

THETA-DELTA

	VIS	STA	LS	HRD	MT	MW
VIS	0.01					
STA	- -	1.00				
LS	- -	-0.07	0.94			
HRD	- -	0.07	- -	0.98		
MT	- -	- -	- -	- -	0.99	
MW	- -	- -	- -	- -	0.08	1.00
OS	- -	- -	- -	- -	- -	- -
SO	- -	- -	- -	- -	- -	0.35
OG	- -	- -	- -	-0.13	- -	0.16

THETA-DELTA

	OS	SO	OG
OS	0.02		
SO	0.68	0.56	
OG	-0.49	0.69	0.77

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	CON	ADM	ORG
CUL	- -	-0.11	0.07
PLC	0.01	0.69	-0.37

TI

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	CON	ADM	ORG
CUL	- -	-0.11	0.07
		(0.17)	(0.11)
		-0.67	0.62
PLC	0.01	0.69	-0.37

(0.08) (0.52) (0.42)
0.13 1.32 -0.88

Indirect Effects of KSI on ETA

	CON	ADM	ORG
CUL	- -	- -	- -
PLC	- -	0.00	0.00
		(0.02)	(0.01)
		-0.19	0.19

Total Effects of ETA on ETA

	CUL	PLC
CUL	- -	- -
PLC	0.03	- -
	(0.10)	
	0.27	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.001

Total Effects of ETA on Y

	CUL	PLC
TW	1.28	- -
PL	-0.02	- -
	(0.03)	
	-0.57	
CT	-0.06	- -
	(0.04)	
	-1.59	
ML	0.02	0.79
	(0.08)	
	0.27	

CV 0.00 0.00
(0.00) (0.03)
-0.11 -0.12

PC 0.00 0.01
(0.00) (0.02)
0.24 0.51

KM 0.00 0.01
(0.00) (0.02)
0.19 0.28

EB 0.00 -0.01
(0.00) (0.04)
-0.13 -0.15

PR 0.00 0.03
(0.00) (0.05)
0.25 0.69

Indirect Effects of ETA on Y

	CUL	PLC
TW	- -	- -
PL	- -	- -
CT	- -	- -
ML	0.02	- -
	(0.08)	
	0.27	
CV	0.00	- -
	(0.00)	
	-0.11	
PC	0.00	- -
	(0.00)	
	0.24	

KM 0.00 - -
(0.00)
0.19

EB 0.00 - -
(0.00)
-0.13

PR 0.00 - -
(0.00)
0.25

Total Effects of KSI on Y

	CON	ADM	ORG
TW	- -	-0.15	0.08
		(0.22)	(0.14)
		-0.67	0.62
PL	- -	0.00	0.00
		(0.00)	(0.00)
		0.41	-0.40
CT	- -	0.01	0.00
		(0.01)	(0.01)
		0.62	-0.58
ML	0.01	0.54	-0.29
	(0.07)	(0.41)	(0.33)
	0.13	1.32	-0.88
CV	0.00	0.00	0.00
	(0.00)	(0.02)	(0.01)
	-0.09	-0.12	0.12
PC	0.00	0.01	0.00
	(0.00)	(0.02)	(0.01)
	0.12	0.48	-0.44
KM	0.00	0.00	0.00
	(0.00)	(0.02)	(0.01)
	0.12	0.27	-0.27

EB	0.00	0.00	0.00
	(0.00)	(0.03)	(0.02)
	-0.10	-0.15	0.15
PR	0.00	0.02	-0.01
	(0.00)	(0.04)	(0.02)
	0.13	0.61	-0.54

TI

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	CON	ADM	ORG
CUL	- -	-0.11	0.07
PLC	0.01	0.69	-0.37

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	CON	ADM	ORG
CUL	- -	- -	- -
PLC	- -	0.00	0.00

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	CUL	PLC
CUL	- -	- -
PLC	0.03	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	CUL	PLC
TW	1.28	- -
PL	-0.02	- -
CT	-0.06	- -
ML	0.02	0.79
CV	0.00	0.00
PC	0.00	0.01
KM	0.00	0.01
EB	0.00	-0.01

PR	0.00	0.03

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	CUL	PLC
TW	1.00	- -
PL	-0.02	- -
CT	-0.05	- -
ML	0.03	0.99
CV	0.00	0.00
PC	0.00	0.02
KM	0.00	0.01
EB	0.00	0.00
PR	0.00	0.02

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	CUL	PLC
TW	- -	- -
PL	- -	- -
CT	- -	- -
ML	0.02	- -
CV	0.00	- -
PC	0.00	- -
KM	0.00	- -
EB	0.00	- -
PR	0.00	- -

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	CUL	PLC
TW	- -	- -
PL	- -	- -
CT	- -	- -
ML	0.03	- -
CV	0.00	- -
PC	0.00	- -
KM	0.00	- -
EB	0.00	- -
PR	0.00	- -

Standardized Total Effects of KSI on Y

	CON	ADM	ORG
TW	- -	-0.15	0.08
PL	- -	0.00	0.00
CT	- -	0.01	0.00
ML	0.01	0.54	-0.29
CV	0.00	0.00	0.00
PC	0.00	0.01	0.00
KM	0.00	0.00	0.00
EB	0.00	0.00	0.00
PR	0.00	0.02	-0.01

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	CON	ADM	ORG
TW	- -	-0.11	0.07
PL	- -	0.00	0.00
CT	- -	0.01	0.00
ML	0.01	0.68	-0.37
CV	0.00	0.00	0.00
PC	0.00	0.01	-0.01
KM	0.00	0.01	0.00
EB	0.00	0.00	0.00
PR	0.00	0.02	-0.01

Time used: 0.250 Seconds

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวนูรียะ อิแต

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5920120253

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) (คณิตศาสตร์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	2553

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

พนักงานราชการครู โรงเรียนดาราวิทย์ ต.ละแอ อ.ยะหา จ.ยะลา

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

นูรียะ อิแต , มัฮดี แวดราแม , จิระวัฒน์ ตันสกุล และ วรลักษณ์ ชูกำเนิด. 2562. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.วารสารศึกษาศาสตร์.(อยู่ระหว่างการตีพิมพ์)