

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE STRUCTURAL EQUATION MODEL OF FACTORS EFFECTING TO PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF SCHOOLS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ACTING SUB LT. KHOMSAN KHAMTHIAM

A THESIS PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2022

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	:	**ว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2565**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**รศ. ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ประธานกรรมการ .....
(รศ. ดร. ไชยา ภาวะบุตร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(รศ. ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ .....
(ผศ. ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล)

กรรมการ .....
(ดร. กรรณิการ ไวโสภา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Structural Equation Model of Factors Effecting to Professional Learning Community of Schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1
Student's Name	:	Acting Sub Lt. Khomsan Khamthiam
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2022
Advisor	:	Assc. Prof. Dr. Pim-on Sod-ium

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational)

Dean of the Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee:

Chairman .....
(Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra)

Member (Advisor) .....
(Assoc. Prof. Dr. Pimon Sodium)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Chakgrit Podapol)

Member .....
(Dr. Kunnika Vaisopha

Copyright of the Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	:	**ว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2565**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**รศ. ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (2) เพื่อศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 500 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.240 – 0.730 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.957 จำแนกรายตัวแปร มีค่าดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.297 – 0.621 และ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.838 โครงสร้างองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.284 – 0.582 และ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.810 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.270 – 0.686 และ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.869 และ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.295 – 0.676 และ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.890 ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กร และ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 67.5 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 56 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.13954 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (X^2/df) เท่ากับ 1.21 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.020 ค่า GFI เท่ากับ 0.982 ค่า AGFI เท่ากับ 0.962 ทั้งหมด แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Structural Equation Model of Factors Effecting to Professional Learning Community of Schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1**
Student's Name	:	**Acting Sub Lt. Khomsan Khamthiam**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2022**
Advisor	:	**Assc. Prof. Dr. Pim-on Sod-ium**

The objectives of the research were (1) to study the level of factors influencing the professional learning community of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1, (2) to study the level of professional learning community of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1, (3) to examine the congruence of the linear structural relation model of factors influencing the professional learning community of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1. The sample group was a total of 500 school administrators and teachers under the Primary Educational Service Area Office Loei 1. The research instrument was the five-level rating scale questionnaire with the 1.00 validity, the 0.240-0.730 discrimination, and the 0.957 reliability. Each variable was separately considered as follows: the transformational leadership with the 0.297-0.621 discrimination and the 0.838 reliability, the organizational structure with the 0.284-0.582 discrimination and the 0.810 reliability, the organizational climate and culture with the 0.270-0.686 discrimination and the 0.869 reliability, and the professional learning community with the 0.295-0.676 discrimination and the 0.890 reliability. The examination of the model congruence was analyzed by the software package.

The research findings were as follows:

1. Factors influencing the professional learning community of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1 consisted of transformational

leadership, organizational structure, organizational climate and culture. All three factors were totally at the highest level of mean scores.

2. The professional learning community of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1 was found to be totally at the highest level.

3. The congruence of the linear structural relation model of factors influe-n cing the professional learning community of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1 and the empirical data was met with the certain criteria as seen by Chi-square = 67.5, df = 56, P-value = 0.13954, Relative Chi-square (X^2/df) = 1.21, RMSEA = 0.020, GFI = 0.982, and AGFI = 0.962.

Keywords: Linear Structural Relation Model, Professional Learning Chommunity

มหามกุฏราชวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. บุญช่วย ศิริเกษ ดร. กรรณิกา ไวโสภา ดร. วรรณที ศรีโนนยาง ดร. จิตติศักดิ์ นามวงษา และ ดร. วีระเดช มณีนพ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คมสันต์ คำเทียม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฐ**

สารบัญภาพ ..... **ฒ**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

1.3 สมมติฐานของการวิจัย 6

1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย 6

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 6

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ 8

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **12**

2.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 12

2.1.1 แนวคิดและความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ 12

2.1.2 ทฤษฎีของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ 17

2.1.3 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ 18

2.1.4 ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ 22

2.1.5 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ 23

2.1.6 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา 29

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 32

2.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 32

2.2.2 องค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 41

2.2.3 องค์ประกอบของปัจจัยโครงสร้างองค์กร 49

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.2.4 องค์ประกอบของปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 53
2.2.5 เส้นทางอิทธิพล 63
2.3 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น 64
2.3.1 ความหมายของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น 64
2.3.2 องค์ประกอบของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น 65
2.3.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น 65
2.3.4 กระบวนการวิจัยพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น 67
2.3.5 การประเมินและปรับโมเดล 70
2.4 โมเดลสมมติฐานการวิจัย 72

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 74
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 74
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 75
3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 76
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 77
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 77
3.6 การกำหนดคะแนนเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 80

บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย 84
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 86
4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้ 88
4.3 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 89
4.4 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 98
4.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน 100

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล 108
4.7 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 113

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 116
5.1 สรุปผล 116
5.2 อภิปรายผล 117
5.3 ข้อเสนอแนะ 120

บรรณานุกรม 121

ภาคผนวก 130
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 131
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย..... 133
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม 139
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)..... 152
ภาคผนวก จ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) 160
ภาคผนวก ฉ ค่าการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Print Out)..... 167

ประวัติผู้วิจัย 196

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 26
2.2 ตารางสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ..... 34
2.3 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... 42
2.4 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร 50
2.5 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร..... 56
2.6 เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 67
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 75
3.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 77
3.3 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตาม สมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 80
3.4 ตารางสรุประยะการดำเนินการวิจัย 83
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 87
4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้ 88
4.3 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)..... 90
4.4 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)..... 92
4.5 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (OC)..... 94
4.6 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านโครงสร้างองค์กร (OS)..... 96
4.7 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้..... 97
4.8 ผลการวิเคราะห์ความตรงของตัวแบบการวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)..... 100
4.9 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL).... 101
4.10 ผลการวิเคราะห์ความตรงของตัวแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านโครงสร้างองค์กร 102
4.11 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโครงสร้างองค์กร (OS)..... 103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.12 ผลการวิเคราะห์ความตรงของตัวแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านบรรยากาศของโรงเรียน (OC)..... 104

4.13 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศของโรงเรียน (OC) 105

4.14 ผลการวิเคราะห์ความตรงของตัวแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 106

4.15 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)..... 107

4.16 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ 108

4.17 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ..... 109

4.18 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปร 114

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 โมเดสมมติฐานการวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 6

2.1 โมเดลการวัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 29

2.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 43

2.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร 51

2.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 60

2.5 เส้นทางอิทธิพล ของปัจจัยส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา 64

2.6 โมเดลสมมติฐาน รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย 73

3.1 สรุประยะการดำเนินการวิจัย 82

4.1 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ที่ได้จากการตรวจจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ 101

4.2 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านโครงสร้างองค์กร (OS) ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ 103

4.3 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านบรรยากาศของโรงเรียน (OC) ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ 105

4.4 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ 107

4.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับ 109

4.6 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังปรับ 111

4.7 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 112

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในสภาวะสังคมโลกปัจจุบัน เป็นสังคมโลกเทคโนโลยีสารสนเทศไร้พรมแดน ที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิต ทั้งด้านการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนของสังคมโลก บนพื้นฐานของความรู้ การพัฒนาขีดความสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง วัฒนธรรม วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการพัฒนาให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในส่วนขององค์กรการศึกษา ต้องพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้นที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยน รูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตรวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับกรอบการเรียนรู้ในยุค Thailand 4.0 ที่มีเป้าหมายพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านการเรียนรู้ ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อทักษะด้านอาชีพและการสร้างนวัตกรรมซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้อย่างมั่นคง หลักสูตรการสอนที่มุ่งพัฒนาด้านอาชีพซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่จะเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ. ศ. 2553 ที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการเรียนรู้อย่างทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ (สถิตย์ กุลสอน, 2563)

เมื่อโลกกำลังเปลี่ยนแปลง ระบบการศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมโลก โรงเรียนต้องเตรียมพร้อมผู้เรียนสำหรับโลกในศตวรรษที่ 21 โดยโรงเรียนจะต้องเปลี่ยนวิธีการที่จะถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนด้วยการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมมากกว่าความสำเร็จทางวิชาการเพียงอย่างเดียว ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรที่มุ่งให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้และทักษะต่าง ๆ กับโลกในยุคปัจจุบันและเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นบนโลก โรงเรียนควรเป็นศูนย์รวมการประสานระหว่าง ครู และผู้เรียนในการติดต่อกับชุมชนและสังคม ครูจะเป็นผู้ทำกิจกรรมการเรียนการสอนน้อยลงและเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการช่วยเหลือให้ผู้เรียนจัดการเรียนรู้แสวงหาข้อมูลด้วยตนเองมากขึ้น จะทำให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนความรู้เป็นภูมิปัญญาของตนเองการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีมีการเรียนรู้ด้วยวิธีการแก้ปัญหาและการควบคุมตนเอง ผู้เรียนทุกคนในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถคิดแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ สื่อสารได้ และตระหนักรู้สิ่งต่างๆได้ทั่วโลก รวมทั้งมีความ

สามารถทางเทคนิค โรงเรียนต้องกำหนดให้ผู้เรียนมีทักษะและความสามารถที่ให้ผู้เรียนสามารถคิดสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเองมีทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล และทักษะภายในตัวบุคคล ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานและเป็นพลเมืองที่มีชีวิตอยู่ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนควรปรับวิธีการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง และทำงานเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพทำงาน และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2560) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มนุษย์จำเป็นต้องมีสมรรถนะที่แตกต่างไปในยุคศตวรรษที่ 19 หรือ 20 เปลี่ยนแปลงสู่การเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) วิชาหลัก (3Rs) และชุดรูปแบบศตวรรษที่ 21 2) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) 3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills) และ 4) ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) (Partnership for 2st Century Skills, 2011) ยิ่งไปกว่านั้นการพัฒนาการศึกษา ไม่สามารถทำอย่างโดดเดี่ยว แบ่งแยกกันทำตามสายงาน หรือทำงานภายในกรอบแนวคิดเดิมที่มุ่งเน้นเนื้อหาเพื่อสอนมากกว่าการเรียนรู้ (Ministry of Education, 2010) ดังนั้น การเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีรูปแบบและวิธีการที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ (Learning by Doing) เป็นการเรียนที่เน้นความร่วมมือ (Collaboration Skills) และเรียนร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) มากกว่าเรียนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์เฉพาะตน นักเรียนจะเรียนรู้จากการลงมือทำและการคิดของตน ครูมีหน้าที่อำนวยความสะดวก และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สร้างแรงบันดาลใจมากกว่าการสอน (Teach Less, Learn More) รูปแบบการทำงานของครูจึงต้องเปลี่ยนจากการทำงานคนเดียวเป็นการทำงานเป็นทีม มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์เป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน (วิจารณ์ พานิช, 2556; อภิสิทธิ์ อุคำ, 2563)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง ของคนในองค์กร จากการปฏิบัติงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน มีการวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและ ผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินการ อย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนา อย่างเต็มศักยภาพ 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน้างาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน 3) ทุก ฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลังให้เกิดการสร้างความเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย 4) มีการวิพากย์ สะท้อนผลการทำงานพัฒนาผู้เรียน และ 5) มีการสร้างความหวังให้ทีมงาน (เรวดี ชัยเชาวรัตน์, 2558 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน, 2560) โดยมีหลักสำคัญที่สุดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ต้องเปลี่ยนไปจากเดิม ครูจะต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (teacher) มาเป็นผู้ให้การสนับสนุนแนะนำ (Coach) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (learning facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องที่จัดการสอน (class room) มาเป็นห้องทำงานหรือทำกิจกรรม (studio) เพราะส่วนใหญ่ในเวลาเรียนนักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่ม และทำงานร่วมกันเป็นทีม ที่เรียกว่าการเรียนแบบโครงงาน (Project-Based Learning) การศึกษาต้องเปลี่ยนจากเน้นการสอนของครูมาเป็นเน้นการเรียนของนักเรียน เปลี่ยนจากเน้นการเรียนของปัจเจก (Individual Leaning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาความรู้ มาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ ความสนุกในการเรียน และสร้างความท้าทายให้แก่ผู้เรียน โดยโน้นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเรียนรู้จากการฝึกฝนทักษะในการดำรงชีพในศตวรรษที่ 21 แล้วครูชวนศิษย์ร่วมกันทบทวนไตร่ตรอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หรือทักษะที่ลึกและเชื่อมโยง รวมทั้งโยงประสบการณ์ตรงเข้ากับทฤษฎีจากการปฏิบัติไม่ใช่จากการฟังและท่องจำ (วิจารณ์ พานิช, 2555 ; จิตลดา หนูดอนทราย ,2562)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่มีกลุ่มบุคคลในวิชาชีพเดียวกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ เทคโนโลยี นวัตกรรม และเทคนิควิธีในการจัดการเรียนการสอน ผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ ชุมชนของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน หรือ เกิดเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพิ่มขีดความสามารถของครู โดย PLC มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกที่จัดการเรียนรู้ในรายวิชาเดียวกัน กลุ่มสาระเดียวกัน หรือนักเรียนกลุ่มเดียวกัน หรือประสบปัญหาเดียวกัน มีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการและปัญหา แบบร่วมมือร่วมใจ และ มีการร่วมรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน จะต้องมีผู้นำวงในการ PLC ซึ่งอาจจะเป็นผู้บริหารหรือครูผู้มีประสบการณ์ เป็นผู้ใช้คำถามนำ ให้ผู้ร่วมวง PLC ทุกคนได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการพูดคุยนั้น จะพูดถึงปัญหาและผู้เรียนเป็นหลัก มีการสร้างบรรยากาศ เสริมพลังบวกให้กับครูไม่รู้สึกโดดเดี่ยว มีกัลยาณมิตรในวิชาชีพ ปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมของการทำงาน ครูผู้สอนเกิดการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น (ไพผกา ผิวดำ, 2554)

จากการศึกษาข้อมูลพบว่า การเป็นชมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการศึกษางานวิจัยของ วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร และ 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 (2560) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู 2) ความรับผิดชอบในการททำงานของครู 3) เจตคติที่มีต่อวิชาชีพครูของครู 4) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยน

แปลงผู้อำนวยการโรงเรียน และ 5) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน เอกพล อยู่ภักดี (2560) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ระบบขององค์การ 3) โครงสร้างขององค์การ และ 4) การบริหารจัดการ วิรัชดา ทานิล (2561) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) บรรยากาศโรงเรียน จิตลดา หนูดอนทราย (2562) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) บรรยากาศโรงเรียน วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ด้านครูผู้สอน 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 4) ด้านบรรยากาศองค์กร ปฐมพงศ์ พัฒผล และคณะ (2563) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม และ 4) ปัจจัยด้านการจูงใจ สถิตย์ กุลสอน และ คณะ (2563) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การจัดการความรู้ 3) โครงสร้างองค์กร 4) วัฒนธรรรมองค์กร 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) การจัดการเชิงกลยุทธ์ อภิสิทธิ์ อุคำ (2563) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) โครงสร้างองค์กร 3) บุคลากรและทีมงาน 4) วิสัยทัศน์และพันธกิจ และ 5 บรรยากาศและวัฒนธรรม เกศกาญจน์ ทองจันทร์แก้ว (2565) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) ปัจจัยด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา Marquardt & Reynolds (1994) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) โครงสร้างที่เหมาะสม 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน 3) การเพิ่มอำนาจ 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 5) การเริ่มและการถ่ายโอนความรู้ 6) เทคโนโลยีการเรียนรู้ 7) คุณภาพ 8) กลยุทธ์ 9) บรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริม 10) ทีมงานและเครือข่าย และ 11) วิสัยทัศน์ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Kaiser (2000) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) พันธกิจและยุทธศาสตร์ 4) การดำเนินงานบริหารจัดการ 5) โครงสร้างขององค์กร 6) ระบบองค์กร 7) บรรยากาศการทำงาน และ 8) การจูงใจส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Wolford (2011) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ระดมความคิดเห็นครูในการตัดสินใจ 3) จัดให้สมาชิกเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ 4) ผู้บริหารมีการทำงานเชิงรุก 5) สมาชิกเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน 6) ความรับผิดชอบร่วมและการให้รางวัล 7) การใช้และการให้อำนาจร่วมกัน และ 8) การส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นผู้นำ Nelson (2012) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ครู 2) สิ่งแวดล้อม และ 3) วัฒนธรรม จากงานวิจัยในแต่ละพื้นที่ จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยอาจขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความ

แตกต่างของแต่ละพื้นที่ วัฒนธรรม และความเป็นอยู่ รวมไปถึง ระบบบริหารจัดการ เป็นต้น ทั้งนี้ ปัจจัยแต่ละปัจจัยอาจมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในแต่ละพื้นที่มีทั้งความคล้ายคลึงและความแตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับบริบทของพื้นที่นั้นๆ โดยในจังหวัดเลยมีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3 เขตพื้นที่ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 1 เขตพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้กับนักเรียน ในจังหวัดเลย ประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองเลย อำเภอเชียงคาน อำเภอท่าลี อำเภอปากชม และอำเภอนาด้วง มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 142 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทั้งสิ้น 1,239 คน มีการนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดและมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทางด้าน PLC อย่างต่อเนื่อง

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1” เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ เพื่อศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และเป็นข้อมูลในการศึกษาสำหรับนักวิจัยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

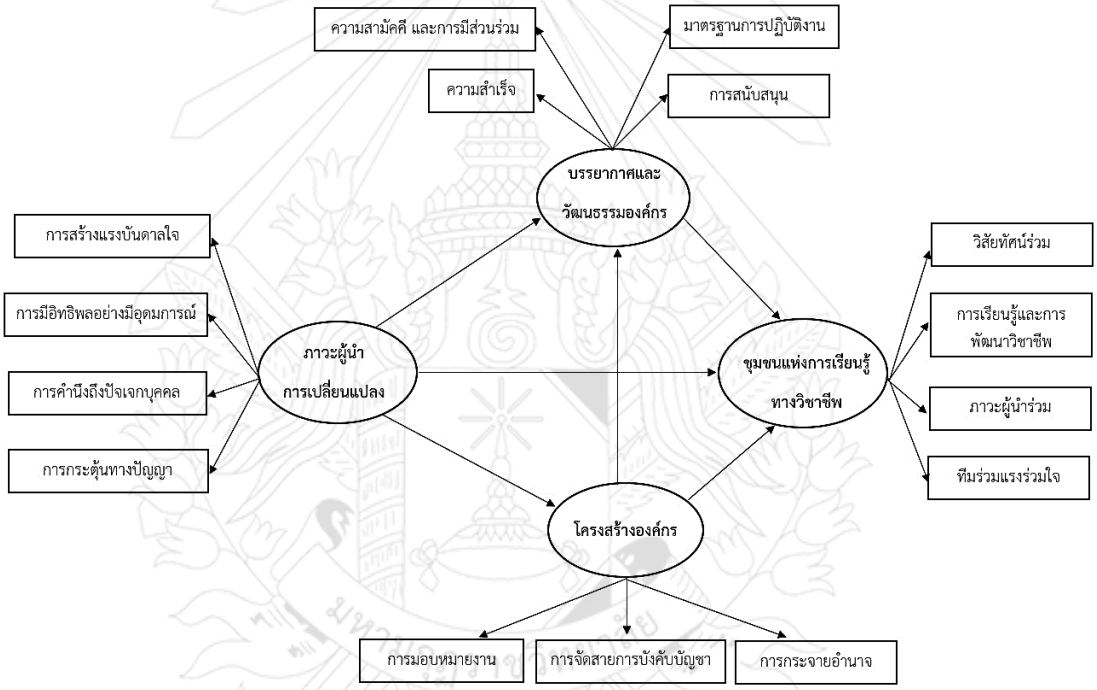
1.2.3 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้โมเดลสมมติฐาน ดังภาพประกอบที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 โมเดสมมติฐานการวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.5.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด

ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2) โครงสร้างองค์กร

3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

1.5.1.2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ร่วม

2) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

3) ภาวะผู้นำร่วม

4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาวิจับ ดังนี้

1.5.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 142 โรงเรียน มีผู้บริหาร และครู รวมทั้งสิ้น 1,239 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 121 คน และ ครู จำนวน 1,118 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 ตุลาคม 2565)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 42 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร และครู รวมทั้งสิ้น 500 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ 20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) การวิจัยในครั้งนี้ได้ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 20 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ เท่ากับ 400 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) ป้องกันความคลาดเคลื่อน 30 % (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ได้จำนวนทั้งหมด 500 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อศึกษาวิจัย ดังนี้

1.5.3.1 ตัวแปรแฝงภายนอก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา

1.5.3.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย

1) โครงสร้างองค์กร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การมอบหมายงาน การจัดสายการบังคับบัญชา และการกระจายอำนาจ

2) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุน ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความสำเร็จ

3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ภาวะผู้นำร่วม และทีมร่วมแรงร่วมใจ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

1.6.2 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน เพื่อพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาได้

1.6.3 นักวิจัยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้อ้างอิงในการทำวิจัยครั้งต่อไปได้

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามคำศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหาร และการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีศักยภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาท ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่สามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามได้ในแต่ละโอกาส และยังสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ไม่ใช่การทำงานเป็นทีมที่มีผู้นำเพียงคนใด คนหนึ่ง แต่อาจมีการสลับปรับเปลี่ยนผู้นำ โดยขึ้นกับภาระของงานหรือบริบทของงานนั้น ๆ

ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกัน แบบประสานการทำงานให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรเสร็จสมบูรณ์ หัวใจของการทำงาน คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีของคนในองค์กร ซึ่งเมื่อมีเป้าหมายหลักร่วมกัน จะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำ และผู้ตามมีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึก และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับผล ประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การสร้างพลังเชิงบวกให้กับบุคคลหรือทีมงานให้มีพลังในการทำงาน และมีความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยไม่ต้องใช้แรงจูงใจภายนอก มีความต้องการภายในที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ให้กับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ตามจะพยายามปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้นำ และเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะเช่นนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตามได้ ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์และสถานการณ์ได้ในยามวิกฤต ผู้นำตะต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง เพื่อเป็นหลักให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ สร้างความมั่นใจในตนเอง สร้างความเคารพในตนเองและประสิทธิภาพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องรักษาอิทธิพลของตน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษา ให้กับผู้ตาม อีกทั้ง ผู้นำจะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมใช้ความคิดวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง มีการกระตุ้นผู้ร่วมในเชิงบวกเพื่อให้ผู้ร่วมกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล สามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้อย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหา และหาแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมมาใช้ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

โครงสร้างองค์กร หมายถึง ระบบที่แสดงความสัมพันธ์ของงาน ความรับผิดชอบต่อ การรายงานและการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคคลและฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ในที่สุด

การมอบหมายงาน หมายถึง กการมอบงานใดงานหนึ่ง ให้อีกคนหนึ่งทำ ซึ่งคนที่ถูกมอบหมายงานนั้นอาจเป็น บุคลากรอยู่ในระดับที่เดียวกัน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลภายนอกที่องค์การว่าจ้างมาก็ได้ และคนที่ถูกมอบหมายงานนั้นจะมีพันธสัญญาผูกพันกันว่าจะต้องทำงานนั้นให้

เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อผู้มอบหมายงานได้มอบหมายงานให้คนอื่นทำแล้ว ผู้มอบหมายงานไม่เพียงแต่จะโอนภาระงานนั้นไปให้เขาเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการโอนความรับผิดชอบไปให้กับเขาด้วย

การจัดสายการบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ใน แนวดิ่งระหว่างผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้สั่งการ และเป็นผู้รับรายงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้รับคำสั่งและเป็นผู้รายงาน สายการบังคับบัญชานี้จะทำหน้าที่ผูกพันยึดโดยทุกตำแหน่งในองค์กรเข้าด้วยกัน โดยเริ่มจากผู้อำนวยการสูงสุดขององค์กรลงไปตามลำดับ จนถึงลำดับสุดท้ายขอบองค์กร

การกระจายอำนาจ หมายถึง การบริหารองค์กรโดยการที่ผู้บริหารได้ให้บุคลากรได้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ไปสั่งการในงานต่าง ๆ เหล่านั้น

บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคน แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และเข้าใจนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน

การสนับสนุน หมายถึง กการที่ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครูให้ประสบผลสำเร็จ และการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และยังสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่ดีและมีความรักใคร่ปรองดอง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละและรับผิดชอบต่อส่วนรวม และเคารพสิทธิ์และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และครูปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้และเกิดผลจริง การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน

ความสำเร็จ หมายถึง ผลที่ได้จากการบริหารจัดการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการดำเนินการ ตั้งแต่ประสิทธิภาพของระบบไปจนถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนภาพพจน์ที่ดี ของโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษา ในพื้นที่ 5 อำเภอของจังหวัดเลย ประกอบด้วย อำเภอเมืองเลย อำเภอท่าลี่ อำเภอเชียงคาน อำเภอปากชม และอำเภอนาด้วง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ครู หมายถึง ข้าราชการครู ตำแหน่ง ครู และครูผู้ช่วย ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมีเนื้อหา ดังนี้

2.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.1 แนวคิดและความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

2.1.2 ทฤษฎีของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

2.1.3 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

2.1.4 ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

2.1.5 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2.2 องค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.3 องค์ประกอบของปัจจัยโครงสร้างองค์กร

2.2.3 องค์ประกอบของปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

2.2.4 เส้นทางอิทธิพล

2.3 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

2.3.1 ความหมายของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น

2.3.2 องค์ประกอบของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น

2.3.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น

2.3.4 กระบวนการวิจัยพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น

2.3.5 การประเมินและปรับโมเดล

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.1 แนวคิดและความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

จิตลดา หนูดอนทราย (2562) กล่าวว่า Professional Learning Community หรือ PLC มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson,

Gregg, & Niska, 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่าโรงเรียนมีความเป็นชุมชนมากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็นองค์กรกับชุมชนมีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิกในชุมชน ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับความเป็นองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ขณะที่ชุมชนจะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ ที่มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยกัน แบบรวมกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกอาจากนี้ องค์กรยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้นเช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานแบบองค์กรดังกล่าวแล้วจะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมา คือ สมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วมมีการสร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้ และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชนคือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจากผลการทบทวนวรรณกรรมของ Hord (1997) ที่ยืนยันจำการดำเนินการในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ชิงวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แห่งต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างใดบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขันจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็นพลังการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ให้แตกต่างยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้นส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิตตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่า และขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญ คือ

ยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

PLC มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญจากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่า เกิดผลดีทั้งต่อวิชาชีพครูและผู้เรียน (จิตลดา หนูดอนทราย, 2562)

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563) กล่าวว่า PLC (Professional Learing Community) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ โดยอธิบายว่าการอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็น “องค์กร” นั้นน่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียน มีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบดึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลงมีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกทางระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมายและมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมาก็คือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคน

แสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni. 1994) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักรวมกันของชุมชนนั้นคือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

PLC มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กร ที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญจากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่าเกิดผลดีทั้งวิชาชีพครูและผู้เรียน ที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

อภิสิทธิ์ อุคำ (2563) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community :PLC) เกิดมาจากแนวคิดภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) การนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ให้ “โรงเรียนเป็นองค์กร” นั้นอาจไม่เหมาะสม เพราะแท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่ความสมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพมีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการและยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ “องค์กร” ทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ ถ้ามองโรงเรียนในฐานแบบองค์กรดังกล่าวแล้ว ทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมายและจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก แต่ถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะเป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศในการทำงาน สมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธภาพใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชน นั่นคือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

ในศตวรรษที่ผ่านมาประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional learning community)! เป็นอย่างมากและถือได้ว่า “เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาโรงเรียน” (DuFour & Eaker, 1998) นักวิจัยหลายคนเกิดความสนใจในศักยภาพของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนของนักเรียน (Hord, 1997) ชุมชนแห่งการ

เรียนรู้เป็นแนวคิดเดียวกันกับองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะมุ่งไปศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะนำไปพัฒนาในองค์กรต่าง ๆ อย่างหลากหลายซึ่งความเป็นมาของแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ศึกษาได้จากผลงานการเขียนร่วมกันของ Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์การของมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด และ Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาจูเซท (Massachusetts Institute of Technology: MIT) ในปี ค.ศ. 1978 ในหนังสือชื่อ Organization learning : A theory of action perspectives ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยในระยะเริ่มแรกหนังสือนี้ได้ใช้คำว่า การเรียนรู้องค์กร (Organization Learning : OL) ต่อมา Senge ผู้ก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้องค์การ (Center for organizational learning) ในสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาจูเซท ในปี ค.ศ. 1990 ได้มีบทบาทอย่างสูงในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้นและมีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้ใช้คำว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) แทนคำว่าการเรียนรู้องค์กร (Organization learning) ที่มีใช้อยู่เดิมและกลายเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันและเพื่อเป็นการเชื่อมโยงแนวคิดสู่การปฏิบัติ

ต่อมา Senge et al. ได้เขียนหนังสือชื่อ The fifth discipline field book : strategies and tools for building a learning organization เพื่อให้ข้อเสนอแนะ สนับสนุนแนวปฏิบัติต่างๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ สามารถเพิ่มความสามารถขององค์การจนกลายเป็นสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ซึ่งแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้มองว่าถ้าคนในองค์กรขยายขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการแล้ว องค์กรจะเกิดรูปแบบแนวคิดใหม่ๆ เกิดแรงจูงใจร่วมกันของคนในองค์กร ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ทำให้นักการศึกษาสนใจและนำมาใช้วางแผนและนำไปปฏิบัติในการปฏิรูปโรงเรียนในระดับประเทศ แนวคิดของ Senge ก่อให้เกิดการค้นพบของนักการศึกษาและเผยแพร่ลงวารสารทางการศึกษา จนกลายเป็นคำที่เรียกติดปากว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Hord, 1997)

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community หรือ PLC นั้น มาจากแนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ Organization Learning หรือ OL ของภาคธุรกิจ โดยคำว่า “องค์กร” จะมีความสัมพันธ์ของสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ มีความยืดหยุ่นน้อย และไม่เหมาะกับการนำมาใช้ในการจัดการศึกษา ส่วนคำว่า “ชุมชน” จะมีความสัมพันธ์ของสมาชิกที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งทำให้เห็นถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาการศึกษา จึงเหมาสมกับบริบทของสถานศึกษามากกว่า ดังนั้น จึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้อย่าแพร่หลายทั้งในต่างประเทศ และในประเทศไทย ซึ่งส่งผลให้การจัดการศึกษามีผลดีมากยิ่งขึ้น ทั้งต่อครูและต่อนักเรียน

2.1.2 ทฤษฎีของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561) กล่าวว่า จากประสบการณ์การทำงานในการร่วมส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และนักการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษามีแนวคิดสำคัญ ตังต่อไปนี้

1) เป้าหมายที่สำคัญและต้องชัดเจน คือ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน ขุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มีเป้าหมายที่สำคัญที่สุด คือ คุณภาพการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เป้าหมายนี้ทุกฝ่ายต้องมีภาพความสำเร็จหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องมีความชัดเจนว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคน และทุกคนเป็นไปเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้

2) กระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง (Collaborative learning) ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนตามที่กำหนดไว้นั้น กระบวนการเรียนรู้ที่ครูใช้ต้องเป็นกระบวนการเรียนรู้ แบบร่วมมือรวมพลังเพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้กันและกันและได้ร่วมเรียนรู้ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลสนับสนุนการเรียนรู้ของกันและกันสู่การพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ ไปพร้อมกับเพื่อนๆ

3) ความร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ซึ่งกันและกันและสร้างสรรค์แผนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ครูควรทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ในการสร้างทีมเรียนรู้นั้น ครูที่สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกันหรือระดับชั้นเดียวกันควรจับคู่เพื่อเรียนรู้กันและกันในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันทั้งในบทบาทครูผู้สอน (Model teacher) และในบทบาทครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) อันนำไปสู่การพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมมือรวมพลังสนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ และเป็นกัลยาณมิตร วัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลดังกล่าวจะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ทั้งนี้เพราะทุกคนจะตระหนักรู้ได้ว่าตนและแต่ละคนล้วนสำคัญ แตกต่างและมีคุณค่า ทุกคนเป็นคนสำคัญ มีบทบาท หน้าที่ ที่เป็นพลังสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชาริณี ตรีวรัญญู,2558)

4) การปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มความชำนาญการและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับครู และผู้บริหารการศึกษาทุกคน การปฏิบัติงานในวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันในการเผชิญกับปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน ดังนั้น ประสบการณ์ ผลงาน และองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในลักษณะนี้ช่วยเพิ่มความชำนาญการและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองและของทุกคน

5) การเรียนรู้ของทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องทำอย่างต่อเนื่อง ฝังแน่นจนเป็นวิถีชีวิตและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร การเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพจะเกิดคุณค่าอย่าง

ยั่งยืนต้องใช้ระยะเวลาและการดำเนินการอย่างต่อเนื่องหลายปี เพราะว่าการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การรู้จักและเข้าใจผู้เรียน การวางแผนการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการจัดการเรียนการการสอน การสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน ขณะที่ครูปฏิบัติการสอน การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุง และพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เป็นต้น จะต้องอาศัยการเรียนรู้และการบูรณาการหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการที่หลากหลาย และต้องฝึกฝนการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และการที่ครูต้องสัมผัส รับรู้ และเห็นผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับชีวิตและการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องจนเกิดศรัทธาและความเชื่อ ถือเป็นวิถีชีวิตความเป็นครู และวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง

2.1.3 ความหมายและความสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) ได้มีการให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC ไว้ใน 3 แนว ดังนี้

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

2. สิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและสังคมที่สร้างขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดสิ่งความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่เรียน โดยปรับโครงสร้างหรือออกแบบหลักสูตรที่ให้ความสำคัญแก่สิ่งเหล่านี้

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

วิจารณ์ พานิช (2559) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกัน ตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น อยู่ที่การเรียนรู้ที่มีอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา ซึ่ง PLC เป็นกิจกรรมที่ขับซ้อน (Complex) มีหลากหลายองค์ประกอบ โดยต้องนิยามจากหลายมุม ซึ่งมีแง่มุมที่สำคัญ คือ เน้นที่การเรียนรู้ วัฒนธรรมร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ของทุกคนทุกฝ่าย ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดีและสภาพปัจจุบัน มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง และเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์

เมราสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพ นั่นก็คือ ครูกับครู และครูกับนักเรียน ที่เป็นมากกว่าการจัดการเรียนรู้ แต่ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิดความรู้เพื่อการเรียนรู้ต่อยอด การเรียนรู้ในลักษณะนี้จะเป็นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) นอกจากนี้ องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมาคือ ครูมีความรู้ในเนื้อหา เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ชวลิต ชูกำแพง (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (Professional Learning Community) หมายถึง การรวมตัวกันของครูผู้มีเป้าหมายเดียวกันต่อการเรียนรู้ของศิษย์ เพื่อเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของตนเอง โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิคที่สำคัญ เช่น การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยทักษะที่สำคัญคือการฟังและการสื่อสารที่ดี ตลอดทั้งการรักษาสัมพันธภาพในชุมชนของตน ผลดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ลดความโดดเดี่ยวในการทำงานของครู และเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่สถานศึกษาเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายให้สังคมที่สร้างขึ้น และได้รับการสนับสนุน ครู และผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น และเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เอง ถือว่าเป็นแหล่งความรู้และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สนอง โลหิตวิเศษ (2561) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กลุ่มคนที่ตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นของการเรียนรู้ มีทักษะและกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ทุกคนคิดและปฏิบัติร่วมกันแบบหุ้นส่วน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้ การสั่งสมความรู้และการสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและชุมชน

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ การจัดการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน

อภิสิทธิ์ อุคำ (2563) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารครูผู้สอน ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนอื่นๆ และนักเรียน ในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการเพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้” มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือมีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก โดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้นวันและต่อเนื่อง โดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ในการร่วมกิจกรรม เพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้”และรับผิดชอบความสำเร็จของผู้เรียนร่วมกัน โดยมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือมีการทำงานเป็นทีม

Senge (1990) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่กลุ่มบุคคลแสดงความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่บังเกิดผลที่เป็นที่ต้องการอย่างแท้จริงของบุคลากรและขององค์กร โดยสมาชิกมีอิสระในการคิด การทำงาน และการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่

Astuto and others (1993) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ความร่วมมือกันของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน ในการแสวงหาการเรียนรู้ร่วมกัน และลงมือปฏิบัติกิจกรรม เพื่อเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับวิชาชีพ และเป้าหมายสูงสุดคือ ผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

Hord (1997) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่โรงเรียนนำเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุนของครู และผู้บริหาร ได้รับการเรียนรู้ที่ ซับซ้อนมากขึ้นทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวความคิด ความท้าทายในการสรุป การแปลความหมายและแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เองถือว่าเป็นแหล่งความรู้และความคิดใหม่ เมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัวก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

DuFour (2004) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการรวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติภารกิจหรือทำกิจกรรมต่างๆ จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน

McLaughin & Talbert (2006) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือรวมพลังของคงในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ และการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชั้นเรียน

DuFour (2007) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง แนวทางการดำเนินการที่ช่วยใช้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้น ยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

Padwad & DxIt (2007) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนหรือกลุ่มบุคคลที่มารวมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน นำไปสู่การเจริญเติบโตหรือเกิดพัฒนาการของบุคคลและเกิดความเป็นมืออาชีพขึ้น ตามแนวคิดศาสตร์ทางด้วนการจัดการความรู้ (Knowledge management หรือ KMV) นั้น อธิบายว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ชุมชนการปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) โดยอธิบายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติ (COP) ของครู ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากหน้างาน หรือ bottom up อาจกล่าวได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็คือ ชุมชนการปฏิบัติของครูนั่นเอง (วิจารณ์ พาณิช, 2555)

Stoll & Louis (2007) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มของครูที่มาร่วมกันทำงานและวางเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีการสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตทางวิชาชีพ

Hord (2010) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหาร ผู้ร่วมงานและคณะครูร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการที่มีขั้นตอน มีข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกอันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ที่นักเรียน ครู ผู้บริหาร และองค์กรหรือโรงเรียนจะได้รับ อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ภาคธุรกิจที่ให้ทุนสนับสนุนการจัดการศึกษา เป็นการพัฒนาผู้เรียนและตัวครูเองภายใต้ข้อมูลทางการศึกษาที่เก็บมาอย่างครบถ้วน ด้วยการสืบเสาะการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการจัดการศึกษา สาระวิชาอันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ของผู้เรียนโดยตรง ที่ทุกฝ่ายร่วมมือกันเรียนรู้และปฏิบัติภายใต้ปัจจัยเกื้อหนุนจากนโยบายของกายภาพและความสามารถของบุคคล ที่ทุกคนมีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากคำอธิบายข้างตัน

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียน ให้มีศักยภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

2.1.4 ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

จิตลดา หนูดอนทราย (2562) กล่าวว่า PLC สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพย่อย ดังนี้

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

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วย ครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยใช้ฐานของชุมชนแห่งวิชาชีพเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่างๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้งโดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิผลอีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอนและผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรูของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชนโดยยุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีสวนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

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

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่างๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพการแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากรและการเกื้อหนุน เป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่าง เช่น กรณีศึกษาการจัด PLC เป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนทางวิชาชีพ เป็นต้น

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

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือขาย PLC ของชาติ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครูที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่างนโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มี PLC ชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

2.1.5 องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของ PLC มี 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) กัลยาณมิตร 5) ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม 6) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

กรองกาญจน์ นาแพร่ (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม 2) การทำงานอย่างสร้างสรรค์ 3) วิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน 4) ระบบสนับสนุน 5) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

เมราสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตร 2) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 3) การมีภาวะผู้นำ 4) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ 5) การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ชาญชัย นันทะผา (2561 หน้า 6) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การมีเงื่อนไขสนับสนุน 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

จิตลดา หนูดอนทราย (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำร่วม 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 4) ชุมชนกัลยาณมิตร 5) ทีมร่วมแรงร่วมใจ

วิชัย วงษ์ใหญ่, มารุต พัฒผล (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ร่วมกัน 2) การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ 3) สำนึกความรับผิดชอบ

เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) โครงสร้างและการสนับสนุนองค์กร 5) การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล

ทวีศิลป์ กุลนภาดล (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 3) ความรับผิดชอบร่วม 4) การเรียนรู้แบบมืออาชีพและเป็นรายบุคคล

ปฐมพงศ์ พัฒผล และคณะ (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 2) การสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกัน 4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ และ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์

สถิตย กุลสอน (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ 2) การปรับเปลี่ยนระบบองค์กร 3) การสร้างเครือข่ายและการกระจายอำนาจ 4) การเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร

อภิสิทธิ์ อุคำ (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 3) การเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล 5) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

พชรวิทย จันทรศิริสิร (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร

นภาพร วรเนตรสุดาทิพย์ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างและการสนับสนุนองค์กร 3) ความรับผิดชอบร่วม 4) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร 5) การสืบสานเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล

อัสสกัลย์ บุรุษเกิด (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 3) ภาวะผู้นำ

ร่วม 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 5) โครงสร้างและการสนับสนุนองค์กร 6) การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล 7) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 8) การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน

เกศกาญจน์ ทองจันทร์แก้ว (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านภาวะผู้นำร่วม 3) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 4) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร 5) ด้านการทำงานเป็นทีม 6) ด้านโครงสร้างชุมชน 7. ด้านการนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ธาราทิพย์ สอนหัด (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) ชุมชนกัลยาณมิตร 5)โครงสร้างและการสนับสนุนองค์กร

HORD (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) บรรยากาศของการสนับสนุน 4) การแบ่งปันแนวทางการปฏิบัติ 5) การคิดสร้างสรรค์แบบกลุ่ม

Bolam (2005,) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) บรรยากาศการสนับสนุน 5) ความรับผิดชอบร่วม 6) การเรียนรู้แบบมืออาชีพและเป็นรายบุคคล 7) การเปิดกว้างเครือข่ายและการเป็นหุ้นส่วนการไม่ปิดกั้นในการเป็นสมาชิก 8) ความไว้วางใจกันความเคารพ

Sally Wai-Yan Wan (2020) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) การสื่อสารเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติ

Kamarudin (2021) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

Hord (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 2) ด้านการรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 4) ด้านการจัดสภาพที่เอื้ออำนวย 5) ด้านการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล

จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หน่วยงาน นักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง / องค์ประกอบของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สพฐ. 2560	กรองกาญจน์ นาแพร่ 2560	เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล 2560	ชาญชัย นันทะผา 2561	จิตลดา หนูดอนทราย 2562	วิชัย วงษ์ใหญ่, มารุต พัฒผล, [illegible]	เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล 2562	ทวีศิลป์ กุลนภาดล 2563	ปฐมพงศ์ พัฒผล และคณะ 2563	วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา 2563	สดิตย กุลสอน 2563	อภิสิทธิ์ อุดำ 2563	พชรวิทย จันทรศิริสิร 2564	นภาพร วรเนตรสุดาทิพย์ 2564	อัสสกัลย์ บุรุษเกิด 2564	เกศกาญจน์ ทองจันทร์แก้ว 2565	ธาราทิพย์ สอนหัด 2565	HORD 1997	Bolam 2005	Sally Wai-Yan Wan 2020	Kamarudin 2021	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบ
1. วิสัยทัศน์ร่วม	/	/	/	/	/		/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	18	85.7	1
2. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	/			/	/		17	81.0	2
3. ภาวะผู้นำร่วม	/	/	/	/	/		/		/	/			/		/	/		/		/	/	/	14	66.7	3
4. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	/	/			/	/						/	/		/	/	/		/		/		11	52.4	4
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	/		/		/						/	/	/			/	/				/		9	42.9	
6. โครงสร้างและการสนับสนุนองค์กร	/						/							/	/	/	/						6	28.6	
7. บรรยากาศของการสนับสนุน				/					/			/						/	/		/		6	28.6	
8. ความรับผิดชอบร่วม						/		/						/					/				4	19.0	
9. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล							/		/						/								3	14.3	
10. การแบ่งปันแนวทางการปฏิบัติ				/						/								/					3	14.3	
11. การจัดสภาพแวดล้อม										/	/												2	9.5	

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หน่วยงาน นักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง / องค์ประกอบของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สพฐ. 2560	กรองกาญจน์ นาแพร่ 2560	เมธาลิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล 2560	ชาญชัย นันทะผา 2561	จิตลดา หนูดอนทราย 2562	วิชัย วงษ์ใหญ่, มารุต พัฒผล,	เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล 2562	ทวีศิลป์ กุลนภาดล 2563	ปฐมพงศ์ พัฒผล และคณะ 2563	วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา 2563	สถิตย กุลสอน 2563	อภิสิทธิ์ อุดำ 2563	พชรวิทย จันทรศิริลิร 2564	นภาพร วรเนตรสุดาทิพย์ 2564	อัสสกัลย์ บุรุษเกิด 2564	เกศกาญจน์ ทองจันทร์แก้ว 2565	ธาราทิพย์ สอนหัด 2565	HORD 1997	Bolam 2005	Sally Wai-Yan Wan 2020	Kamarudin 2021	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบ
10. การแบ่งปันแนวทางการปฏิบัติ				/						/								/				3	14.3	
11. การจัดสภาพแวดล้อม										/	/											2	9.5	
12. การเรียนรู้แบบมืออาชีพและเป็นรายบุคคล								/												/		2	9.5	
13. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร													/	/								2	9.5	
14. การสืบสวนเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล														/							/	2	9.5	
15. การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน															/	/						2	9.5	
16. การตอบสนองเชิงบวก											/											1	4.8	

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ / หน่วยงาน นักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	สพฐ. 2560	กรองกาญจน์ นาแพร่ 2560	เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล 2560	ชาญชัย นันทะผา 2561	จิตลดา หนูดอนทราย 2562	วิชัย วงษ์ใหญ่, มารุต พัฒผล, [illegible]	เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล 2562	ทวีศิลป์ กุลนภาดล 2563	ปฐมพงศ์ พัฒผล และคณะ 2563	วิราวรรณ์ เพ็ชรมาวา 2563	สถิตย กุลสอน 2563	อภิสิทธิ์ อุดำ 2563	พชรวิทย จันทรศิริสิร 2564	นภาพร วรเนตรสุดาทิพย์ 2564	อัสสักัลย์ บุรุษเกิด 2564	เกศกาญจน์ ทองจันทร์แก้ว 2565	ธาราทิพย์ สอนหัด 2565	HORD 1997	Bolam 2005	Sally Wai-Yan Wan 2020	Kamarudin 2021	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบ
17. ประสิทธิภาพ											/											1	4.8	
18. เทคโนโลยีดิจิทัล											/											1	4.8	
19. ความคิดสร้างสรรค์แบบกลุ่ม																		/				1	4.8	
20. การเปิดกว้าง เครือข่ายและการเป็นหุ้นส่วนการไม่ปิดกั้นในการเป็นสมาชิก																			/			1	4.8	
21. ความไว้วางใจกัน ความเคารพ																			/			1	4.8	
22. ภารกิจและค่านิยม																					/	1	4.8	
23. การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน															/							1	4.8	
24. การเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ			/																			1	4.8	
รวม	6	4	4	5	5	3	5	4	5	5	6	5	6	5	8	7	5	5	8	3	6	11	100	4

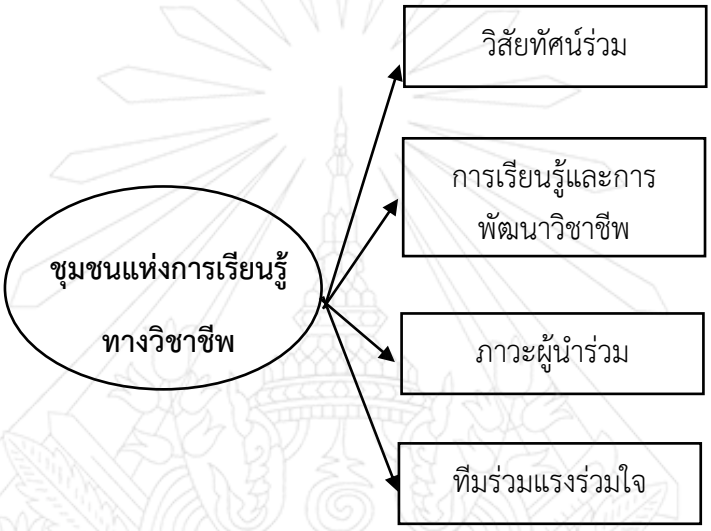
จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ร่วม

2) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

3) ภาวะผู้นำร่วม

4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ



ภาพที่ 2.1 โมเดลการวัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.6 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

2.1.6.1 วิสัยทัศน์ร่วม

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ การมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนนำสู่คุณภาพผู้เรียน

กรองกาญจน์ นาแพร่ (2560) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน หมายถึง การที่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยม เพื่อเป็นแนวทางการจัดศึกษาของผู้เรียนที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ ส่งเสริมริเริ่มวิธีการและสิ่งใหม่ๆ สร้างเป็นวัฒนธรรมและมีการร่วมมือกันในการช่วยเหลือ นิเทศการเรียนการสอนสิ่งใหม่ๆ และมีการร่วมมือกันในการช่วยเหลือ นิเทศการเรียน การสอนและส่งเสริมการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

จิตลดา หนูดอนทราย (2562) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะ เกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการ

เรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานค่านิยม และความเชื่อ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และการพัฒนาโรงเรียนในด้านอื่นๆ ร่วมกัน

รจนา บุญลพ (2563) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือ การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรเป็นภาพเดียวกัน มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันทั่วองค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร คือ ทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นเกิดจากพลังในจิตใจของบุคคลเป็นพลังที่เร้าความรู้สึกซึ่งมีแรงบันดาลใจมากจากความคิด

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

2.1.6.2 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้การปฏิบัติงาน ให้ตรงกับภาระงาน คือการสอน เพื่อพัฒนาสู่คุณภาพผู้เรียน

จิตลดา หนูดอนทราย (2562) กล่าวว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การที่ บุคลากรครูได้มีโอกาสเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน และเป็นการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อพัฒนา ตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาท ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.6.3 ภาวะผู้นำร่วม

จิตลดา หนูดอนทราย (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การนำการเรียนรู้เพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิกและผู้นำ กลุ่มครูเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ทำให้บุคลากรครูมีโอกาสแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ได้รับการสนับสนุนให้มีบทบาทสำคัญในการแสดง ความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ประพิมพา จรัลรัตนกุล (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกแต่ละคนต่างมีอิทธิพลต่อกันละกัน โดยอาจจะผลัดกันนำทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน กระบวนการดังกล่าวสมาชิกในทีมอาจร่วมกันตัดสินใจและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้ยิ่งมีแรงจูงใจในการทำงานและร่วมกันรับผิดชอบผลลัพธ์ต่าง ๆ ร่วมกัน

Kellogg (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานเป็นทีมที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทุกคนต่างยอมรับในความรู้ความสามารถ และยอมรับการตัดสินใจของกันและกัน ผลัดกันเป็นผู้นำ ผู้ตามตามสถานการณ์ที่เหมาะสมและร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ต่าง ๆ ขององค์กร และนำองค์กรสู่ความสำเร็จร่วมกัน

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่สามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามได้ในแต่ละโอกาส และยังสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ไม่ใช่การทำงานเป็นทีมที่มีผู้นำเพียงคนใด คนหนึ่ง แต่อาจมีการสลับปรับเปลี่ยนผู้นำ โดยขึ้นกับภาระของงานหรือบริบทของงานนั้น ๆ

2.1.6.4 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวว่า ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมมือ คือการเปิดใจรับฟังเสนอวิธีการต่างๆเพื่อนำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน เปิดใจรับ (Open) รวมถึง ดูแล (Care) และแบ่งปัน (Share)

จิตลดา หนูดอนทราย (2562) กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การร่วมมือรวมพลัง ของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน โดยเป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้ เป้าหมายเดียวกัน ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน

ชัญญชิตา ศรีชัย (2563) กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกันแบบประสานการทำงานให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มงาน เพื่อให้เป้าหมายหลักร่วมกันขององค์กรสำเร็จ หัวใจของการทำงานแบบ ทีมร่วมแรงร่วมใจ คือการมีสัมพันธภาพที่ดีของคนในกลุ่ม ในองค์กร ซึ่งเมื่อมีเป้าหมายหลักร่วมกันแล้ว กลุ่มคนเหล่านี้จะสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้นำทีม เพียงแต่ แต่ละคน แต่ละทีมรับทราบ เข้าใจบทบาท มีความสัมพันธ์ที่เอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน และส่งเสริม ช่วยเหลือจนเป้าหมายหลักสำเร็จ ทุกคนจะรู้สึกว่าความสำเร็จนั้นเป็นความสำเร็จร่วมกัน

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกัน แบบประสานการทำงานให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรเสร็จสมบูรณ์ หัวใจของการทำงาน คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีของคนในองค์กร ซึ่งเมื่อมีเป้าหมายหลักร่วมกัน จะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีนักวิชาการหรือนักวิจัยที่นำเสนอและมีผลการวิจัยที่แสดงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร และ 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 (2560) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู 2) ความรับผิดชอบในการททำงานของครู 3) เจตคติที่มีต่อวิชาชีพครูของครู 4) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้อำนวยการโรงเรียน และ 5) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน

เอกพล อยู่ภักดี (2560) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ระบบขององค์กร 3) โครงสร้างขององค์กร และ 4) การบริหารจัดการ

วิรัชดา ทานิล (2561) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) บรรยากาศโรงเรียน

จิตลดา หนูดอนทราย (2562) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) บรรยากาศโรงเรียน

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านครูผู้สอน 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 4) ด้านบรรยากาศองค์กร

ปฐมพงศ์ พัฒผล และคณะ (2563) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม และ 4) ปัจจัยด้านการจูงใจ

สถิตย์ กุลสอน และ คณะ (2563) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การจัดการความรู้ 3) โครงสร้างองค์กร 4) วัฒนธรรรมองค์กร 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) การจัดการเชิงกลยุทธ์

อภิสิทธิ์ อุคำ (2563) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) โครงสร้างองค์กร 3) บุคลากรและทีมงาน 4) วิสัยทัศน์และพันธกิจ และ 5 บรรยากาศและวัฒนธรรม

เกศกาญจน์ ทองจันทร์แก้ว (2565) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) ปัจจัยด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา

Marquardt & Reynolds (1994) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 11 ปัจจัย ได้แก่ 1) โครงสร้างที่เหมาะสม 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน 3) การเพิ่มอำนาจ 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 5) การเริ่มและการถ่ายโอนความรู้ 6) เทคโนโลยีการเรียนรู้ 7) คุณภาพ 8) กลยุทธ์ 9) บรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริม 10) ทีมงานและเครือข่าย และ 11) วิสัยทัศน์ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Kaiser (2000) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) พันธกิจและยุทธศาสตร์ 4) การดำเนินงานบริหารจัดการ 5) โครงสร้างขององค์กร 6) ระบบองค์กร 7) บรรยากาศการทำงาน และ 8) การจูงใจส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Wolford (2011) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ระดมความคิดเห็นครูในการตัดสินใจ 3) จัดให้สมาชิกเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ 4) ผู้บริหารมีการทำงานเชิงรุก 5) สมาชิกเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน 6) ความรับผิดชอบร่วมและการให้รางวัล 7) การใช้และการให้อำนาจร่วมกัน และ 8) การส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นผู้นำ

Nelson (2012) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ครู 2) สิ่งแวดล้อม และ 3) วัฒนธรรม

จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ตารางสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง / ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	วาสนา ทองทวีสิ่งยศ 2560	สพม.32 2560	เอกพล อยู่ภักดี 2560	วิรัชดา ทานิล 2561	จิตลดา หนูดอนทราย 2562	วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา 2563	ปฐมพงศ์ พัฒผล และคณะ 2563	สถิตย กุลสอน 2563	อภิสิทธิ์ อุดำ 2563	เกศกาญจน์ทองจันทร์แก้ว 2565	Marquardt & Reynolds 1994	Kaiser 2000	Wolford 2011	Nelson 2012	ความถี่	ร้อยละ	ปัจจัย
1. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรองค์กร	/		/	/	/	/	/		/	/	/		/	10	71.4	1
2. โครงสร้างองค์กร	/	/		/		/	/	/	/	/	/	/		9	64.3	2
3. ภาวผู้นำการเปลี่ยนแปลง		/		/	/			/	/			/	/	7	50.0	3
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	/	/								/				3	21.4	
5. ภาวะผู้นำ			/			/	/							3	21.4	
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู		/					/							2	14.3	
7. การรับรู้ความสามารถร่วมกับครู				/										1	7.1	
8. ความรับผิดชอบในการทำงานของครู		/												1	7.1	
9. เจตคติที่มีต่อวิชาชีพของครู		/												1	7.1	
10. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร									/					1	7.1	
11. บุคลากรและทีมงาน									/					1	7.1	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา / แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	วาสนา ทองทวีสิ่งยศ 2560	สพม.32 2560	เอกพล อยู่ภักดี 2560	วิรัชดา ทานิล 2561	จิตลดา หนูดอนทราย 2562	วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา 2563	ปฐมพงศ์ พัฒผล และคณะ 2563	สถิตย กุลสอน 2563	อภิสิทธิ์ อุดำ 2563	เกศกาญจน์ทองจันทร์แก้ว 2565	Marquardt & Reynolds 1994	Kaiser 2000	Wolford 2011	Nelson 2012	ความถี่	ร้อยละ	ปัจจัย
12. วิสัยทัศน์และพันธกิจ									/		/	/			3	21.4	
13. การจัดการเชิงกลยุธ								/							1	7.1	
14. การวางแผนความรู้								/							1	7.1	
15. เทคโนโลยีสารสนเทศ								/			/				2	14.3	
16. ครูผู้สอน						/									1	7.1	
17. ปัจจัยด้านนโยบายทิศทางและกลยุธ										/					1	7.1	
18. แรงจูงใจ												/			1	7.1	
19. การบริหารจัดการ			/												1	7.1	
20. ระบบองค์กร			/									/			2	14.3	
21. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม											/			/	2	7.1	
22. ความสามารถของทีมงานและบุคคล											/			/	2	7.1	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา / แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	วาสนา ทองทวีสิ่งยศ 2560	สพม.32 2560	เอกพล อยู่ภักดี 2560	วิรัชดา ทานิล 2561	จิตลดา หนูดอนทราย 2562	วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา 2563	ปฐมพงศ์ พัฒผล และคณะ 2563	สถิตย กุลสอน 2563	อภิสิทธิ์ อุคำ 2563	เกศกาญจน์ทองจันทร์แก้ว 2565	Marquardt & Reynolds 1994	Kaiser 2000	Wolford 2011	Nelson 2012	ความถี่	ร้อยละ	ปัจจัย
23. การให้รางวัลและการยอมรับ											/		/		2	14.3	
24. การเพิ่มอำนาจ											/				1	14.3	
25. การริเริ่มและการถ่ายโอนความรู้											/				1	14.3	
26. คุณภาพ											/				1	7.1	
27. กลยุทธ์											/				1	7.1	
28. บรรยากาศการสนับสนุนส่งเสริม											/				1	7.1	
29. การจัดการความรู้												/			1	7.1	
30. บรรยากาศการทำงาน												/			1	7.1	
31. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ													/		1	7.1	
32. การระดมความคิดเห็นครูในการตัดสินใจ													/		1	7.1	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง / ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	วาสนา ทองทวีสิ่งยศ 2560	สพม.32 2560	เอกพล อยู่ภักดี 2560	วิรัชดา ทานิล 2561	จิตลดา หนูดอนทราย 2562	วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา 2563	ปฐมพงศ์ พัฒผล และคณะ 2563	สถิตย กุลสอน 2563	อภิสิทธิ์ อุคำ 2563	เกศกาญจน์ทองจันทร์แก้ว 2565	Marquardt & Reynolds 1994	Kaiser 2000	Wolford 2011	Nelson 2012	ความถี่	ร้อยละ	ปัจจัย
33. การจัดให้สมาชิกเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ													/		1	7.1	
34. ผู้บริหารมีการทำงานเชิงรุก													/		1	7.1	
35. สมาชิกเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลง													/		1	7.1	
36. การใช้และการให้อำนาจร่วมกัน													/		1	7.1	
รวม	3	5	4	3	3	3	4	6	5	4	11	8	8	3	71	100	3

จากการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2) โครงสร้างองค์กร

3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

2.2.1.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง กระตุ้นความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวัง ทำให้ผลการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาทให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีเคารพและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้ที่มีศักยภาพ ซึ่งผู้นำต้องกระตุ้นความรู้สึก ความสำนึกของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลงานตามเป้าหมายที่ต้องการ และวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายได้ต้องทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กร โดยวิธีกระตุ้นระดับความต้องการของมนุษย์

สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะที่สำคัญของตนในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ให้ปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ผู้บริหารต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษาโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง การใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการ สร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น จนส่งผลให้ร่วมงานรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

อิศรา อิ่มลาภ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงวิธีการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือกระตุ้นความพยายามของผู้ตามให้มากขึ้นกว่าที่คาดหวังไว้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง สามารถพัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้นำจะแสดงบทบาททำให้ผู้ตามรู้สึกวางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความเคารพนับถือ และจูงใจให้ผู้ตามมองการไกล มองเห็นเส้นทางที่จะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

อภิสิทธิ์ อุคำ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ทำให้ครูเกิดการตระหนักรู้ในคุณค่าและวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือผู้บริหาร มีการกระตุ้นและจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มี

การคิด แก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกันกับผู้ตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นการยกระดับแรงจูงใจและระดับจริยธรรมของสมาชิกให้สูงขึ้น มีการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามสิ่งที่เหนือกว่าการคาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามสิ่งที่ประสงค์ และใช้ความพยายาม เพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้มีความต้องการที่สูงขึ้น โดยการชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา เพื่อนำไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่ผู้ตามตั้งใจไว้ และผู้ตามคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะสร้างความท้าทาย ความคาดหวัง โดยมุ่งไปที่ภารกิจและวิสัยทัศน์ของงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นในตนเอง มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับที่สูง และทำให้ผู้ตามมีความมั่นใจในการใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจนั้น

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำ และผู้ตามมีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึก และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับผล ประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2) โครงสร้างองค์กร

ประกาย เขียวพันธ์ (2560) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง กระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดให้ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

กษิดิศ กัลยกรกุล (2563) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนดสายการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างการจัดการขององค์กรที่แบ่งแยกตามลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งของแต่ละตำแหน่งและของหน่วยงานภายในองค์กร ซึ่งโครงสร้างองค์กรนั้นจะช่วยให้เห็นภาพรวมของการบริหารจัดการงานขององค์กรมีความเชื่อมโยงและชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้โครงสร้างองค์กรยังสามารถแบ่งได้เป็นประเภทต่าง ๆ โดยความเหมาะสมนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าเป็นขนาดขององค์กร ลักษณะการปฏิบัติงาน การบริหารงาน รวมถึงลักษณะของพนักงานในองค์กร

สงวนศักดิ์ จ๊ะสุนา (2563) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจการบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อบุคคลและกลุ่มคนเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร และองค์กรต้องเอื้ออำนวยให้บุคคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หากโครงสร้างองค์กรเป็นโครงสร้างร่วมสมัยและเป็นโครงสร้างองค์กรที่พนักงานในองค์กรพึงปรารถนา ส่งผลให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

อภิสิทธิ์ อุคำ (2563) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การที่โรงเรียนกำหนดกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีการจัดโครงสร้างที่สะดวกคลองตัวในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา มีการกระจายอำนาจและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจหลัก มีการมอบหมายงานโดยผู้บริหารโรงเรียนคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล บุคลากรในโรงเรียนสามารถคิดและตัดสินใจดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยอิสระ และมีระบบติดต่อประสานงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Robbins (1990) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร (organizational structure) หมายถึง รูปแบบของการจัดแบ่งงานกันทำ และการประสานการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร รวมถึงเป็นการแสดงให้เห็น ว่าใครจะต้องรายงานการทำงานให้กับใคร

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง ระบบที่แสดงความสัมพันธ์ของงาน ความรับผิดชอบต่อ การรายงานและการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคคลและฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

วัลลภ บุตรเกต (2562) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ ขอบเขตของค่านิยม สัญลักษณ์ขององค์กร ระเบียบแบบแผน ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์กรต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเปูาหมายขององค์กรที่วางไว้ อันจะทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามเปูาหมายขององค์กรนั้นๆ

สงวนศักดิ์ จ๊ะสุนา (2563) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานในองค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์กรหรือบรรยากาศในการทำงานที่มีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ได้เป็น 2 ด้าน คือ 1. บรรยากาศแวดล้อมในการทำงาน คือคุณลักษณะสภาพแวดล้อมที่เป็นสถานที่ในการทำงานที่มีความอำนวยความสะดวกและความสะอาดซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศ และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานทั้งสิ้น 2. บรรยากาศในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถแบ่งองค์ประกอบได้ 6 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร 2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3. องค์กรคำนึงถึงพนักงาน 4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร 5. การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร และ 6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

อภิสิทธิ์ อุคำ (2563) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแสดงความคิดเห็นและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคนได้อย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

ศุภาพิชญ์ อินแตง (2565) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีทั้งสิ่งที่มองเห็นได้ ได้แก่ สัญญาลักษณ์ กายแต่งกาย คำขวัญ รูปปั้น กิจกรรมต่างๆ และที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ การรับรู้ ค่านิยมองค์กร ความเชื่อ

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคน แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และเข้าใจนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน

2.2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

จิตลดา หนูดอนทราย (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

รุ่งนภา จันทร์ลร (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

อภิสิทธิ์ อุคำ (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

สถิตย กุลสอน (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 3) บุคคลแห่งการเรียนรู้

สิทธิชัย สุขราชกิจ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 4) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 5) การกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง / **องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**	**เกศสุดา วรรณสินธ์ 2562**	**จิตลดา หนูดอนทราย 2562**	**รุ่งนภา จันทร์ลร 2562**	**อภิสิทธิ์ อุคำ 2563**	**สดิตย กุลสอน 2563**	**สิทธิชัย สุขราชกิจ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ 2563**	**พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ 2564**	**ผลรวม**	**ร้อยละ**	**องค์ประกอบ**
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการ	/	/	/	/	/	/	/	7	100	1
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	/	/	/	/	/	/	/	7	100	2
2. การกระตุ้นทางปัญญา	/	/	/	/		/	/	6	85.7	3
3. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	/	/	/	/		/	/	6	85.7	4
5. บุคคลแห่งการเรียนรู้					/			1	14.3	
6. การกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม						/		1	14.3	
รวม	**4**	**4**	**4**	**4**	**3**	**5**	**4**	**28**	**100**	**4**

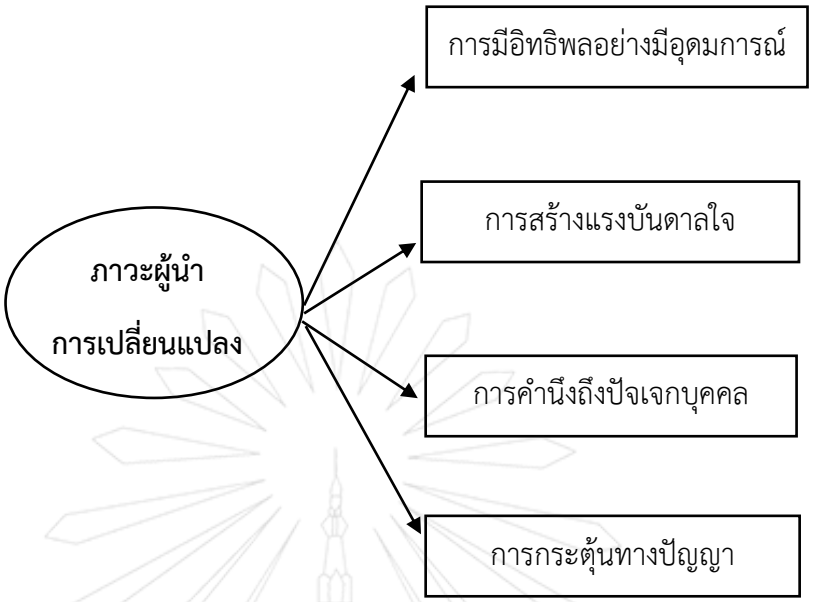
จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การสร้างแรงบันดาลใจ

2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

4) การกระตุ้นทางปัญญา



ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1) การสร้างแรงบันดาลใจ

วันชื่น ทองอยู่ (2561) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำเปลี่ยนสภาพที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึง ความคาดหวังที่สูงของผู้นำต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงดลใจโดยจูงใจให้ยึดมั่น และร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรในการปฏิบัติ ผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำเปลี่ยนสภาพจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

วิไล วัชฤทธิ์ (2561) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน และแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อสาร แนะนำดีกว่าตำหนิ การให้กำลังใจผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งผลสำเร็จขององค์กร

สุริยะ สุริยันยงค์ (2561) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึงการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมี

การตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญยิ่งขององค์กร โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้างเจตคติ ที่ดีและการคิดในแง่บวก

สุกรี สุระคำแหง (2563) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานมีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงานมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

ดวงพร ธนังธีรพงษ์ (2564) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกระตุ้นจิตวิญญาณของครูให้เกิดการกระตือรือร้น มีการสร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน มีการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีความเชื่อมั่นและมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ มีกลวิธีส่งเสริมให้ครูมีความสามัคคีมีการสนับสนุนให้กำลังใจ ทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงานและดูแลเอาใจใส่ครูอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การสร้างพลังเชิงบวกให้กับบุคคลหรือทีมงานให้มีพลัง และมีความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพโดยไม่ต้องใช้แรงจูงใจภายนอก แต่สร้างให้มีความต้องการภายในที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

วิไล วัชฤทธิ์ (2561) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับ ภาคภูมิใจ และไว้วางใจ โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความศรัทธาและจงรักภักดีต่อผู้บริหาร มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหารซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

วันชื่น ทองอยู่ (2561) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงแสดงออกด้วยแบบตัวอย่าง บทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็นเมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านการมีวิสัยทัศน์

และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมจริยธรรม

สุริยะ สุริยันยงค์ (2561) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจมีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

วิไลลักษณ์ สีดา (2562) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน โดยผู้บริหารต้องมีพฤติกรรม ดังนี้ ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของผู้บริหารจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารแสดงความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สุกรี สุระคำแหง (2563) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นเสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยมความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจมีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเองมีการเห็นคุณค่าตนเองมีศีลธรรมและจริยธรรม

ดวงพร ธนังธีรพงษ์ (2564) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความสามารถใน

การควบคุมอารมณ์ตนเองมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง เป็นผู้ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความเฉลียวฉลาด มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนและมีความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน

สุเมธ บุญมะยา (2564) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง สำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงาน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเองผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

Bass and Avolio (1994) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา และได้รับความเคารพจากผู้ตาม อิทธิพลในตัวผู้นำทำให้ผู้ตามอยากเลียนแบบซึ่งตรงกับคุณสมบัติทางบารมี

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ให้กับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ตามจะพยายามปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้นำ และเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะเช่นนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตามได้ ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์และสถานการณ์ได้ในยามวิกฤต ผู้นำจะต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง เพื่อเป็นหลักให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ สร้างความมั่นใจในตนเอง สร้างความเคารพในตนเองและประสิทธิภาพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องรักษาอิทธิพลของตน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

นาตยา ทับยาง (2561) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรามีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคลผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

วันชื่น ทองอยู่ (2561) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม โดยการแสดงบทบาทเป็นครูพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ให้การช่วยเหลือผู้ตามได้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น เช่น สู่ระดับการนับถือตนเอง โดยผู้นำใช้วิธีการกระจายอำนาจตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อเพิ่มการเรียนรู้และความกล้า รวมทั้งความมั่นใจแก่ผู้ตาม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นคุณลักษณะของผู้นำเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม โดยการแสดงบทบาทเป็นครูพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ให้การช่วยเหลือผู้ตามได้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น เช่น สู่ระดับการนับถือตนเอง โดยผู้นำใช้วิธีการกระจายอำนาจตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อเพิ่มการเรียนรู้และความกล้า รวมทั้งความมั่นใจแก่ผู้ตาม

สุริยะ สุริยันยงค์ (2561) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

วิไลลักษณ์ สีดา (2562) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีการติดต่อสื่อสารสองทาง มีการจัดการโดยการเดินดูรอบ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัวใส่ใจต่อความกังวลของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจะรับฟังผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจะมีการมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้บริหารคอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบโดยผู้ร่วมงานไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบจากผู้บริหาร

ดวงพร ธนังธีรพงษ์ (2564) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ให้ความช่วยเหลือชี้แนะในการทำงานอย่างกัลยาณมิตร มอบหมายงานตามความถนัดและให้มีความตระหนักเห็นคุณค่าของตนเองให้ขวัญกำลังใจครูตามโอกาสอันควร ปฏิบัติตนต่อครูอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน ให้คำชื่นชมในความสามารถและผลงานของครูแต่ละบุคคลด้วยความจริงใจ ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ และมีการติดต่อสื่อสารกับครูอย่างชัดเจน

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษา ให้กับผู้ตาม อีกทั้ง ผู้นำจะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

4) การกระตุ้นทางปัญญา

นาตยา ทับยาง (2561) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของใต้บังคับบัญชาไว้สูงและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานมีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญยิ่งขององค์กร โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายใน ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

วันชื่น ทองอยู่ (2561) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยวิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของผู้นำหรือองค์กร ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวกับงานขององค์กร ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนพยายามพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

สุริยะ สุริยันยงค์ (2561) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์

สุกรี สุระคำแหง (2563) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ดวงพร ธนังธีรพงษ์ (2564) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง มีการกระตุ้นครูในเชิงบวกเพื่อให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้อย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีวิธีการโน้มน้าวใจและสนับสนุนวิธีคิดที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม รวมทั้งกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมใช้ความคิดวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง มีการกระตุ้นผู้ร่วมในเชิงบวกเพื่อให้ผู้ร่วมกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล สามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้อย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหา และหาแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมมาใช้ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.2.3 องค์ประกอบโครงสร้างองค์กร

อลงกต สุขุมาลย์ และ คณะ (2560, หน้า 5) กล่าวว่า องค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ 2) การจัดสายการบังคับบัญชา 3) ความเป็นทางการและกฎระเบียบ 4) การรวมอำนาจ 5) การกระจายอำนาจ

จิตลดา หนูดอนทราย (2562, หน้า 6) กล่าวว่า องค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดสายการบังคับบัญชา และ 2) ด้านนโยบาย

อภิสิทธิ์ อุคำ (2563 หน้า 13) กล่าวว่า องค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมอบหมายงาน 2) การกระจายอำนาจ 3) การติดต่อประสานงาน และ 4) กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ

สถิต กุลสอน (2563 หน้า 14) กล่าวว่า องค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดองค์กร และ 2) บรรยากาศและสภาพแวดล้อม

Daft (2004) กล่าวว่า องค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมอบหมายงาน 2) การจัดสายการบังคับบัญชา 3) การกระจายอำนาจ 4) การติดต่อประสานงาน และ 5) การทำงานเป็นทีม

RBL & Dave (2013) กล่าวว่า องค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมอบหมายงาน 2) โครงสร้าง 3) เทคโนโลยี และ 4) รางวัล

จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร

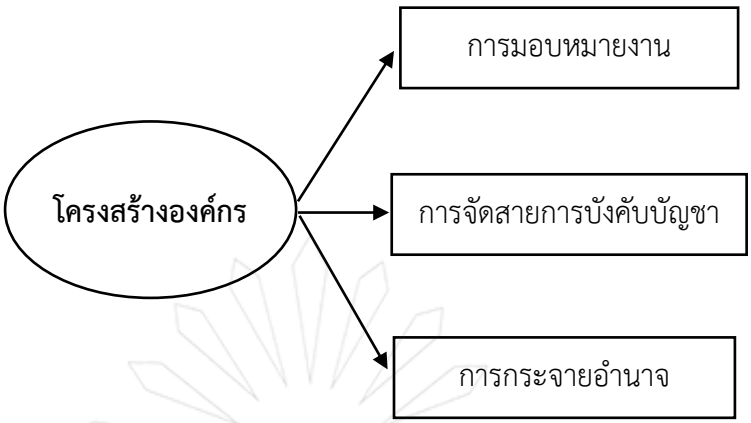
องค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร / แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	อลงกต สุขุมาลย์ และ คณะ 2560	จิตลดา หนูดอนทราย 2562	อภิสิทธิ์ อุคำ 2563	สถิต กุลสอน 2563	Daft 2004	RBL & Dave 2013	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบ
1. การมอบหมายงาน	/		/		/	/	4	57.1	1
2. การจัดสายการบังคับบัญชา	/	/			/		3	42.9	2
3. การกระจายอำนาจ	/		/		/		3	42.9	3
4. การติดต่อประสานงาน			/		/		2	28.6	
5. กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ	/		/				2	28.6	
6. โครงสร้าง						/	1	14.3	
7. เทคโนโลยี						/	1	14.3	
8. ด้านนโยบาย		/					1	14.3	
9. การทำงานเป็นทีม					/		1	14.3	
10. การรวมอำนาจ	/						1	14.3	
11. รางวัล						/	1	14.3	
12. การจัดองค์กร				/			1	14.3	
13. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม				/			1	14.3	
รวม	**5**	**2**	**4**	**2**	**5**	**4**	**26**	**100**	**3**

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ด้านโครงสร้างองค์กร เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมอบหมายงาน

2) การจัดสายการบังคับบัญชา

3) การกระจายอำนาจ



ภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร

2.2.3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของโครงสร้างองค์กร

1) การมอบหมายงาน

การยางแห่งประเทศไทย (2560) กล่าวว่า การมอบหมายงาน หมายถึง การให้บุคคลอื่นทำงาน การบริหารซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจึงจำเป็นต้องมีการมอบหมายงานเป็นภาระกิจที่สำคัญ ผู้รู้บางท่านถึงกับกล่าวว่า หากไม่มีการมอบหมายงาน ก็เท่ากับไม่มีการบริหารงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ (2565) กล่าวว่า การมอบหมายงาน หมายถึง การกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจ ภายในขอบเขตตามที่กำหนดในโครงสร้างส่วนราชการและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ

อำนาจ วัดจินดา (2565) กล่าวว่า การมอบหมายงาน หมายถึง การกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด ให้ผู้อื่นไปปฏิบัติ

นิสิต มโนตั้งวรพันธ์ (2552) กล่าวว่า การมอบหมายงาน หมายถึง การมอบงานใดงานหนึ่ง หรือโครงการใดโครงการหนึ่งให้อีกคนหนึ่งทำซึ่งคนที่ถูกมอบหมายงานนั้นอาจเป็นเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับตำแหน่งเท่าเทียมกัน เพื่อนร่วมทีมงานในโครงการเดียวกัน พนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้มอบหมายงานหรือบุคคลภายนอกที่องค์กรว่าจ้างมาก็ได้และคนที่ถูกมอบหมายงานนั้นจะมีพันธสัญญาผูกพันกันว่าจะต้องทำงานหรือโครงการนั้นให้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อผู้มอบหมายงานได้มอบหมายงานให้คนอื่นทำแล้ว ผู้มอบหมายงานไม่เพียงแต่จะโอนภาระงานนั้นไปให้เขาเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการโอนความรับผิดชอบไปให้กับเขาด้วย

การมอบหมายงานเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่ต้องการใช้เวลาและทรัพยากรของตัวเองให้คุ้มค่าที่สุด

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การมอบหมายงาน หมายถึง การมอบงานใดงานหนึ่ง ให้อีกคนหนึ่งทำ ซึ่งคนที่ถูกมอบหมายงานนั้นอาจเป็น บุคลากรอยู่ในระดับที่เดียวกัน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลภายนอกที่องค์กรว่าจ้างมาก็ได้ และคนที่ถูกมอบหมายงานนั้นจะมีพันธสัญญาผูกพันกันว่าจะต้องทำงานนั้นให้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อผู้มอบหมายงานได้มอบหมายงานให้คนอื่นทำแล้ว ผู้มอบหมายงานไม่เพียงแต่จะโอนภาระงานนั้นไปให้เขาเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการโอนความรับผิดชอบไปให้กับเขาด้วย

2) การจัดสายการบังคับบัญชา

ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา (2565) กล่าวว่า การจัดสายการบังคับบัญชา หมายถึง เป็นสิ่งที่แสดงให้ทราบถึงความสัมพันธ์ตามลำดับขั้นระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในแต่ละองค์กรรวมทั้งการติดต่อลดหลั่นลงมาตามแนวทางของอำนาจหน้าที่ สายการบังคับบัญชาจะแสดงให้ทราบว่าใครเป็นผู้บริหาร ใครเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาระดับใดในองค์กร สายการบังคับบัญชา จะช่วยให้สมาชิกในองค์กรทราบว่าตนเป็นลูกน้อง ใครเป็นหัวหน้าใครและจะต้องรายงานกับใคร ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่

สมคิด บางโม (2558) กล่าวว่า การจัดสายการบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบว่าการติดต่อสื่อสารมีทางเดินอย่างไร มีการควบคุมและรับผิดชอบอย่างไร สายการบังคับบัญชาที่ดีควรมีลักกษณะดังนี้

จิตลดา หนูดินทราย (2562) กล่าวว่า การจัดสายการบังคับบัญชา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยครูจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการปกครอง กฎระเบียบ ข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ เป็นการรับรู้ถึงขีดจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน และปริมาณรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การจัดสายการบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ใน แนวดิ่งระหว่างผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้สั่งการ และเป็นผู้รับรายงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้รับคำสั่งและเป็นผู้รายงาน สายการบังคับบัญชานี้จะทำหน้าที่ผูกพันยึดโดยทุกตำแหน่งในองค์กรเข้าด้วยกัน โดยเริ่มจากผู้อำนวยการสูงสุดขององค์กรลงไปตามลำดับ จนถึงลำดับสุดท้ายขอบองค์กร

3) การกระจายอำนาจ

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2540) กล่าวว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาเป็นการถ่ายโอน (transfer) อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่ส่วนต่าง ๆ ขององค์กรหรือตามระดับขั้นขององค์กร โดยให้ทุกส่วนขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้การให้บุคคล คณะบุคคล หรือ ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารนั้นเป็นรากฐานที่สำคัญของสังคมประชาธิปไตย การ

กระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาจะทำให้บางส่วนขององค์กรมีความเป็นอิสระ (autonomy) จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการกระจายอำนาจบริหารการศึกษา คือการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา การกระจายอำนาจทางการบริหารในประเทศกำลังพัฒนามักจะเกิดขึ้นเพราะแรงจูงใจทางการเมืองมากกว่าแรงจูงใจที่แท้จริงทางการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าพัฒนา (2564) กล่าวว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลกลางสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรดังกล่าวจัดทำบริการสาธารณะให้แก่คนในท้องถิ่น หรือให้อำนาจในการตัดสินใจบางอย่างโดยมีอิสระตามสมควร โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง รัฐบาลกลางมีบทบาทเพียงเป็นหน่วยในการควบคุมดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ท้องถิ่นนั้นดำเนินการตามมาตรฐานที่ตั้งเอาไว้

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2546) กล่าวว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การจัดสรรหรือแบ่งปันอำนาจการตัดสินใจ หรือ การวินิจฉัยสั่งการ อันเกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะ ของรัฐส่วนกลางไปยังหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ

ชำนาญ จันทร์เรือง (2565) กล่าวว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ หรือความรับผิดชอบทางการบริหารในภารกิจสาธารณะ จากรัฐบาลกลางสู่ระดับล่างหรือองค์กรอิสระ ที่เสมือนรัฐบาลหรือองค์กรเอกชน

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การบริหารองค์กรโดยการที่ผู้บริหารได้ให้บุคลากรได้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ไปสั่งการในงานต่างๆเหล่านั้น

2.2.4 องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ฉัตรวิมล เข็มพันธ์ (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ 2) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ 3) วัฒนธรรมแบบราชการ และ 4) วัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการ

ภัทราภรณ์ รักษาวงศ์ (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การยอมรับ 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 4) ความมีคุณภาพ และ 5) ความซื่อสัตย์สุจริต

ลักขณา ธานี (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การยอมรับ 2) การเอื้ออาทร 3) กำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความมีคุณภาพ 6) ความซื่อสัตย์สุจริต 7) การตัดสินใจ 8) การให้อำนาจ และ 9) ความหลากหลายของบุคคล

อัครัช แสนสิงห์ (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการให้การสนับสนุน 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3)

ด้านโครงสร้างองค์กร 4) ด้านความรับผิดชอบของสมาชิก 5) ด้านด้านการชื่นชม และ 6) ด้านความผูกพัน

ลำไพ พรมชัย (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 2) โครงสร้างองค์กร 3) การให้รางวัลและการลงโทษ 4) การยอมรับความขัดแย้ง และ

เอกราช โฆษิตพิมานเวช และคณะ (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม 2) ความสำเร็จ 3) วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) วัฒนธรรมแห่งการถ่ายมอดจากรุ่นสู่รุ่น

จิตลดา หนูดอนทราย (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้การสนับสนุน 2) การยอมรับ และ 3) ความผูกพัน

ชนัตพร เหี้ยมหาญ (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้การสนับสนุน 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) โครงสร้างองค์กร 4) ความรับผิดชอบของสมาชิก และ 5) การยอมรับ

กนกกรณ์ เซ็นกลาง (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้การสนับสนุน 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) โครงสร้างองค์กร 4) ความรับผิดชอบของสมาชิก 5) การให้รางวัล 6) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 7) ความขัดแย้ง และ 8) ความอบอุ่น

กานต์นรี ประสพสุข (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จ

จันจิรา เผือกจีน (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จ 2) การเกื้อกูล 3) วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง และ4) วัฒนธรรมแบบราชการ

พระมหาทิพย์ โอษฐงาม (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้การสนับสนุน 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) โครงสร้างองค์กร 4) การให้รางวัล และ 5) ความผูกพัน

สถิตย กุลสอน (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จ และ 2) การเกื้อกูล

อภิสิทธิ์ อุคำ (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และ 4) ขนาดของโรงเรียน

พสุ เดชะรินทร์ (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้การสนับสนุน 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) โครงสร้างองค์กร 4) ความรับผิดชอบของสมาชิก 5) การยอมรับ และ 6) ความภาคภูมิใจ

Robbins (1989) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้การสนับสนุน 2) ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม 3) ความรับผิดชอบของสมาชิก 4) กำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน และ 5) การติดต่อสื่อสาร

Denison (1990) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม 2) กำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน 3) วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง และ 4) มีพฤติกรรมปฏิบัติที่สม่ำเสมอ

Wagner (2006) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้การสนับสนุน 2) ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม และ 3) การตัดสินใจ

Ohlson (2009) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม 2) กำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน 3) การตัดสินใจ และ 4) การพัฒนาวิชาชีพ

จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบของบรรยากาศและวัฒนธรรม / แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ฉัตรวิมล เข็มพันธ์ 2560	ภัทราภรณ์ รักษาวงศ์ 2560	ลักขณา ธานี 2560	อัครัช แสนสิงห์ 2560	ลำไพ พรมชัย 2561	เอกราช โฆษิตพิมานเวช และ	จิตลดา หนูดอนทราย 2562	ชนัตพร เหี้ยมหาญ 2562	กนกกรณ์ เซ็นกลาง 2563	กานต์นรี ประสพสุข 2563	จันจิรา เผือกจีน 2563	พระมหาทิพย์ โอษฐงาม 2563	สถิตย กุลสอน 2563	อภิสิทธิ์ อุดำ 2563	พสุ เดชะรินทร์ 2565	Robbins 1989	Denison 1990	Wagner 2006	Ohlson 2009	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบ
1. การให้การสนับสนุน				/	/		/	/	/			/			/	/		/		9	47.4	1
2. ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม						/								/		/	/	/	/	6	31.6	3
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน				/				/	/			/		/	/					6	31.6	2
4. ความสำเร็จ	/	/				/				/	/		/							6	31.6	4
5.โครงสร้างองค์กร				/	/			/	/			/			/					6	31.6	
6. ความรับผิดชอบของสมาชิก				/				/	/						/	/				5	26.3	
7. การยอมรับ		/	/				/	/							/					5	26.3	
8. การให้รางวัล				/	/				/			/								4	21.1	
9. การเกื้อกูล	/		/								/		/							4	21.1	
10. กำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน			/													/	/		/	4	21.1	

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบของบรรยากาศและวัฒนธรรม / แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ฉัตรวิมล เข็มพันธ์ 2560	ภัทราภรณ์ รักษาวงศ์ 2560	ลักขณา ธานี 2560	อัครัช แสนสิงห์ 2560	ลำไพ พรมชัย 2561	เอกราช โฆษิตพิมานเวช และ	จิตลดา หนูดอนทราย 2562	ชนัตพร เหี้ยมหาญ 2562	กนกกรณ์ เซ็นกลาง 2563	กานต์นรี ประสพสุข 2563	จันจิรา เผือกจีน 2563	พระมหาทิพย์ โอษฐงาม 2563	สถิตย กุลสอน 2563	อภิสิทธิ์ อุดำ 2563	พสุ เดชะรินทร์ 2565	Robbins 1989	Denison 1990	Wagner 2006	Ohlson 2009	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบ
11. วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง						/					/						/			3	15.8	
12. ความผูกพัน				/			/					/								3	15.8	
13. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน		/	/						/											3	15.8	
14. ความขัดแย้ง					/				/											2	10.5	
15. ความอบอุ่น					/				/											2	10.5	
16. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้						/													/	2	10.5	
18. วัฒนธรรมแบบราชการ	/										/									2	10.5	
19. ความมีคุณภาพ		/	/																	2	10.5	
20. ความซื่อสัตย์สุจริต		/	/																	2	10.5	
21. การตัดสินใจ			/															/		2	10.5	

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบของบรรยากาศและวัฒนธรรม / แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ฉัตรวิมล เข็มพันธ์ 2560	ภัทราภรณ์ รักษาวงศ์ 2560	ลักขณา ธานี 2560	อัครัช แสนสิงห์ 2560	ลำไพ พรมชัย 2561	เอกราช โฆษิตพิมานเวช และ	จิตลดา หนูดอนทราย 2562	ชนัตพร เหี้ยมหาญ 2562	กนกกรณ์ เซ็นกลาง 2563	กานต์นรี ประสพสุข 2563	จันจิรา เผือกจีน 2563	พระมหาทิพย์ โอษฐงาม 2563	สถิตย กุลสอน 2563	อภิสิทธิ์ อุดำ 2563	พสุ เดชะรินทร์ 2565	Robbins 1989	Denison 1990	Wagner 2006	Ohlson 2009	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบ
22. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน														/						1	5.3	
23. ความภาคภูมิใจ															/					1	5.3	
24. ขนาดของโรงเรียน														/						1	5.3	
25. การติดต่อสื่อสาร																/				1	5.3	
26. มีพฤติกรรมปฏิบัติที่สม่ำเสมอ																		/		1	5.3	
27. การพัฒนาวิชาชีพ																			/	1	5.3	
28. การให้อำนาจ			/																	1	5.3	
29. ความหลากหลายของบุคคล			/																	1	5.3	

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบของบรรยากาศและวัฒนธรรม / แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ฉัตรวิมล เข็มพันธ์ 2560	ภัทราภรณ์ รักษาวงศ์ 2560	ลักขณา ธานี 2560	อัครัช แสนสิงห์ 2560	ลำไพ พรมชัย 2561	เอกราช โฆษิตพิมานเวช และ	จิตลดา หนูดอนทราย 2562	ชนัตพร เหี้ยมหาญ 2562	กนกกรณ์ เซ็นกลาง 2563	กานต์นรี ประสพสุข 2563	จันจิรา เผือกจีน 2563	พระมหาทิพย์ โอษฐงาม 2563	สถิตย กุลสอน 2563	อภิสิทธิ์ อุดำ 2563	พสุ เดชะรินทร์ 2565	Robbins 1989	Denison 1990	Wagner 2006	Ohlson 2009	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบ
30. วัฒนธรรมแห่งการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น						/														1	5.3	
31. วัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการ	/																			1	5.3	
รวม	4	5	9	6	5	5	3	5	8	1	4	5	2	4	6	5	4	3	4	88	100	4

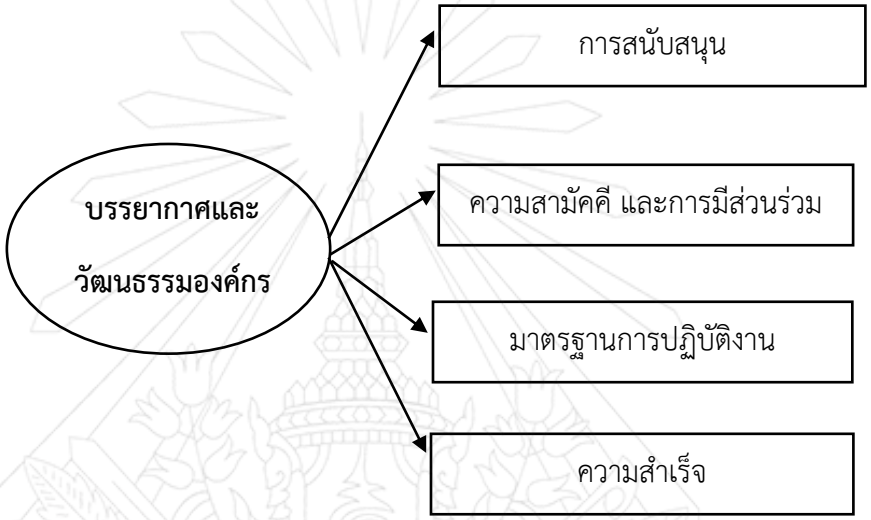
จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

3) การสนับสนุน

4) ความสำเร็จ



ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

2.2.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

1) ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2530) กล่าวว่า ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม หมายถึงกระบวนการที่ส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และ สร้างโอกาสให้ชาวบ้าน ทั้งในรูปของส่วนบุคคลและกลุ่ม คนต่าง ๆ ให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ใด กิจกรรมหนึ่ง หรือหลายกิจกรรม โดยจะต้องเป็นไป ด้วยความสมัครใจ มิใช่เข้าร่วม เพราะการหวัง ผลตอบแทน และที่สำคัญ คือ การมีส่วนร่วมนั้นจะต้อง สอดคล้องกับชีวิต ความจำเป็น ความต้องการ และ วัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ในชุมชนด้วย

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2538) กล่าวว่า ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องใน กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการดำเนิน โครงการ และร่วมรับผลประโยชน์จาก โครงการพัฒนา รวมถึงความพยายามที่จะ ประเมินผลโครงการนั้น ๆ ด้วย

สหประชาชาติ (United Nations,1981) กล่าวว่า ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของการกระทำอย่าง แข็งขัน ที่มีผู้มีส่วนร่วมได้ริเริ่ม และลงมือ กระทำตามความคิด และวิจารณญาณของ ตนเอง รวมทั้งเป็นกระบวนการที่พวกเขา สามารถควบคุมได้

วันชัย โกลละสุต (2565) กล่าวว่า ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม หมายถึง ทรัพยากรในการบริหารที่เป็นส่วนของบุคคลในแต่ละระดับการปฏิบัติมีส่วนในกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และควบคุมการปฏิบัติในแต่ละส่วน ๆ อย่างเต็มความสามารถทั้งในทิศทางเพื่อการปฏิบัติด้านเดียว หรือการนำเสนอซึ่งความคิดในการดำเนินการตามกระบวนการนั้นอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่ดีและมีความรักใคร่ปรองดอง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละและรับผิดชอบต่อส่วนรวม และเคารพสิทธิ์และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

สำนักงาคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (2529) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานในระดับใดระดับหนึ่งซึ่งถือ ว่าเป็นเกณฑ์ที่น่าพอใจหรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำได้ การกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานจะเป็นลักษณะข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่ต้อง ปฏิบัติ โดยจะมีกรอบในการพิจารณากำหนดมาตรฐานหลายๆ ด้านด้วยกัน อาทิ ด้านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย หรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมาตรฐานของงานบาง ประเภทจะออกมาในรูปของปริมาณ ในขณะที่บางประเภทอาจออกมาในรูปของคุณภาพองค์กรจึง จำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของงานประเภท นั้นๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (2565) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อมูลการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น ซึ่งแสดงถึงปริมาณของงาน ประสิทธิภาพประสิทธิผล คุณภาพ เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

กระทรวงสาธารณะสุข (2565) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นผลการปฏิบัติงานในระดับใดระดับหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ที่น่าพอใจ หรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่สามารถทำได้โดยจะมีกรอบในการพิจารณามาตรฐานในหลายด้าน เช่น ด้านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย หรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานต้องกำหนดให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของงานแต่ละประเภท

พัชรา หาญเจริญกิจ (2565) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง เครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กร จะนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่างจะได้รับประโยชน์จากการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขึ้นมาใช้ร่วมกัน ผู้บริหารจะมีเครื่องมือช่วยควบคุมให้การดำเนินงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมอบหมายหน้าที่และการสั่งการสามารถทำได้โดยสะดวกและ รวดเร็ว การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและน่าเชื่อถือเนื่องจากมีทั้งหลักฐานและ หลักเกณฑ์ที่ผู้บริหารสามารถชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับ

ผลการประเมินได้โดยง่าย ในส่วนของ ผู้ปฏิบัติงาน มาตรฐานที่กำหนดไว้ถือเป็นสิ่งท้าทายที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย การ ปฏิบัติงานมีความถูกต้องมากขึ้น เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีกรอบหรือแนวทางในการปรับปรุงงานและ การพัฒนาศักยภาพ เพื่อไปสู่มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารองค์กรได้ร่วมกัน กำหนดไว้ เพื่อคุณภาพของการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และครูปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้และเกิดผลจริง การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน

3) การสนับสนุน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) กล่าวว่า การสนับสนุน หมายถึง ส่งเสริม, ช่วยเหลือ, อุปการะ, เช่น สนับสนุนการกีฬา สนับสนุนการศึกษา

จิวีณา พีชะพัฒน์, ณาตรการณ์ ชยุตสาหกิจ และ ณิชา ศิลปวัฒนานันท์ (2554) กล่าวว่า การสนับสนุน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมายที่นำมาซึ่งการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม เช่น การรับรู้ เข้าใจ และตอบสนองทางอารมณ์ความรู้สึก การให้ข้อมูล ให้วัตถุสิ่งของ รวมถึงการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

จิตลดา หนูดอนทราย (2562) กล่าวว่า การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือและ การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะนำมา ซึ่งการปฏิบัติงานที่สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน เกิดแรงจูงใจและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนในองค์กร จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลดลงได้ มีความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน

Thompson & Goodvin (2006) กล่าวว่า การสนับสนุน หมายถึง ความสัมพันธ์ในสังคมที่ให้ทรัพยากรทางด้าน วัสดุและด้านปฏิสัมพันธ์ซึ่งมีคุณค่าแก่ผู้ได้รับ เช่นการให้คำปรึกษา การให้ข้อมูลหรือบริการ การช่วยแบ่งเบาภาระงานหรือการสอนงาน

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครูให้ประสบผลสำเร็จ และการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และยังสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

4) ความสำเร็จ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการ แก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้งผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานที่ สำเร็จนั้นอย่างยิ่ง

วันชัย มีชาติ (2549) ความสำเร็จขององค์กร หมายถึง ความ สามารถขององค์กรในการดำเนินการกิจกรรมใด ๆ ที่เป็นไปตามพันธกิจหรือเป้าหมายขององค์กรได้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิผล ประกอบด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532) ผลที่ได้จากการบริหารจัดการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการดำเนินการ ตั้งแต่ประสิทธิภาพของระบบไปจนถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนภาพพจน์ที่ดี ของโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ความสำเร็จ หมายถึง ผลที่ได้จากการบริหารจัดการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการดำเนินการ ตั้งแต่ประสิทธิภาพของระบบไปจนถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนภาพพจน์ที่ดี ของโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง

2.2.5 เส้นทางอิทธิพล

จิตลดา หนูตอนทราย (2562), **สถิตย กุลสอน** (2563), **อภิสิทธิ์ อุคำ** (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพล ต่อ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

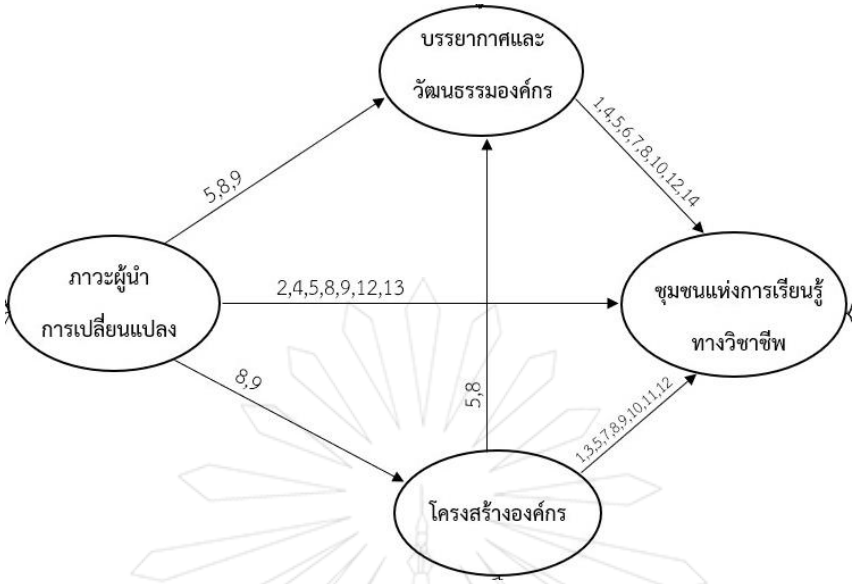
สถิตย กุลสอน (2563), **อภิสิทธิ์ อุคำ** (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพล ต่อ โครงสร้างองค์กร

สพม.32 (2560), **วิรัชดา ทานิล** (2561), **จิตลดา หนูตอนทราย** (2562),**สถิตย กุลสอน** (2563), **อภิสิทธิ์ อุคำ** (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพล ต่อ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จิตลดา หนูตอนทราย (2562), **สถิตย กุลสอน** (2563), กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร มีอิทธิพล ต่อ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

วาสนา พองทวียิ่งยศ (2560), **เอกพล อยู่ภักดี** (2560), **จิตลดา หนูตอนทราย** (2562), **ปฐมพงศ์ พัฒผล และคณะ** (2503), **สถิตย กุลสอน** (2563), **อภิสิทธิ์ อุคำ** (2563), **เกศกาญจน์ ทองจันทร์แก้ว** (2565), **Marquardt & Reynolds** (1994), **Kaiser** (2000) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร มีอิทธิพล ต่อ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วาสนา พองทวียิ่งยศ (2560), **วิรัชดา ทานิล** (2561), **เอกพล อยู่ภักดี** (2560), **จิตลดา หนูตอนทราย** (2562), **ปฐมพงศ์ พัฒผล และคณะ** (2503), **อภิสิทธิ์ อุคำ** (2563), **Marquardt & Reynolds** (1994), **Kaiser** (2000), **Nelson** (2012) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพล ต่อ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



ภาพที่ 2.5 เส้นทางอิทธิพล ของปัจจัยส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

หมายเหตุ : เส้นทางอิทธิพล

1 แทน วาสนา พองทวียิ่งยศ (2560)	2 แทน สพม.32 (2560)
3 แทน เอกพล อยู่ภักดี (2560)	4 แทน วิรัชดา ทานิล (2561)
5 แทน จิตลดา หนูตอนทราย (2562)	6 แทน วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563)
7 แทน ปฐมพงศ์ พัฒผล และคณะ (2503)	8 แทน สถิตย กุลสอน (2563)
9 แทน อภิสิทธิ์ อุคำ (2563)	10 แทน เกศกาญจน์ ทองจันทร์แก้ว (2565)
11 แทน Marquardt & Reynolds (1994)	12 แทน Kaiser (2000)
13 แทน Wolford (2011)	14 แทน Nelson (2012)

2.3 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

2.3.1 ความหมายของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) กล่าวว่า โมเดลการวิจัย หมายถึง แบบจำลองที่นักวิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีแทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ในธรรมชาติเพื่อความเหมาะสมในการศึกษาวิจัย

สุภมาส อังศุโชติ, สมกวิล วิจิตรวรรณา และ วัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์ (2554) กล่าวว่า โมเดลสมการโครงสร้าง หมายถึง เทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้การรวบรวมข้อมูลทางสถิติกับข้อตกลงเบื้องต้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

สุวิมล ติรกานันท์ (2553) กล่าวว่า โมเดลสมการโครงสร้าง หมายถึง เทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการยืนยันโมเดล จากทฤษฎีและการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ว่ามีความถูกต้องมากน้อยเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลจริง นอกจากนี้

Barbara (2012) ได้กล่าวว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling หรือ SEM) หมายถึง เทคนิคทางสถิติที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายเนื่องจากเป็นวิธีการทางสถิติที่สามารถใช้ในการยืนยันโครงสร้างของทฤษฎีว่าสามารถนำไปใช้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้จริง และ ที่สำคัญการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเป็นวิธีการที่ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้ ทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

อภิสิทธิ์ อุคำ 2563, กล่าวว่า โมเดลสมการโครงสร้าง หมายถึง โมเดลที่สามารถแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นักวิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่นำมาสนับสนุน จากนั้นจึงนำโมเดลการวิจัยที่ได้ไปตรวจสอบ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ได้จากการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น หมายถึง รูปแบบ แบบจำลอง หรือ โมเดล ที่นักวิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่สนับสนุน แทนปรากฏการที่เกิดขึ้นจริงในธรรมชาติ โดยนำเอาโมเดลที่สร้างขึ้นไปเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับปรากฏการจริง

2.3.2 องค์ประกอบของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น

วิโรจน์ สารวัตนะ (2556) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ โมเดลโครงสร้างหรือโมเดลสมการโครงสร้าง (structural Model / structural equation model) แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ระหว่างตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน (หรือระหว่างตัวแปรแฝง) ซึ่งอาจเป็นแบบทางเดียวหรือแบบเส้นเชิงบวก (recursive and linear additive) หรือแบบสองทางและแบบเส้นเชิงบวก (non-recursive and linear additive) และโมเดลการวัด (measurement model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งลักษณะขององค์ประกอบของโมเดลสมการโครงสร้างที่มีทั้งโมเดลโครงสร้างและโมเดลการวัดดังกล่าวทำให้แตกต่างจากโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis model) ที่ประกอบด้วยเฉพาะโมเดลการวัด (measurement model เท่านั้น และแตกต่างจากโมเดลเส้นทาง (path diagram) ที่มีเฉพาะโมเดลโครงสร้าง (Structural model) เท่านั้น

2.3.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2557) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง ว่าประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของการ ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เที่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา ช่วยให้นักวิจัยสามารถพัฒนากรอบความคิดของการวิจัยได้อย่างเหมาะสมและช่วยให้ทราบว่าควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในโมเดล และทำให้ทราบว่าตัวแปรที่เลือกมานั้นควรสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเหล่านั้นอย่างไร

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโมเดลการวิจัย หลังจากที่ศึกษาทฤษฎีอย่างดีแล้วจะสามารถนำตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบความคิดของการวิจัยและกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัยของนักวิจัย

ขั้นที่ 3 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (model identification) เป็นการศึกษาการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดลการวิจัย ว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบค่า n(n+1)/2 กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (เมื่อ n แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ทั้งตัวแปรสังเกตได้ X และ Y) โดยมีเงื่อนไขการพิจารณา ดังนี้

ถ้า n(n+1)/2 น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าเป็นภาวะ under identification โปรแกรมจะรายงานว่า df เป็นลบ ไม่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์

ถ้า n(n+1)/2 เท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าเป็นภาวะ just identification โปรแกรมจะรายงานว่า df เป็น 0 (fit perfect) ไม่มีการรายงานค่า SE และ t-value

ถ้า n(n+1)/2 มากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า over identification โปรแกรมจะรายงานว่า df เป็นบวก โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่างๆ ในโมเดล และการรายงานค่า SE และ t-value

ขั้นที่ 4 การประมาณค่าพารามิเตอร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ค่าเดียวแล้วปรากฏว่าอยู่ในภาวะ over identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในโมเดล แล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล แล้วแสดงในรูปของเมทริกซ์ เรียกเมทวิกซ์ นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (computed covariance matrix : $\sum(\theta)$)

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit) โดยโปรแกรมจะนำเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม จากการประมาณค่าตามโมเดล (computed covariance matrix : $\sum(\theta)$) ไปลบจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลดิบ (sample covariance matrix: $\sum$) เรียกเมทริกซ์ผลต่างนี้ว่าเมทริกซ์ส่วนเหลือ (residual covariance matrix) โปรแกรมจะใช้สถิติทดสอบไค-สแควร์ (chi-square test) ตรวจสอบว่าcomputed covariance matrix : $\sum(\theta)$) ต่างจาก sample covariance matrix ($\sum$) หรือไม่ โดยตั้งสมมติฐานว่าง HO: $\sum = \sum(\theta)$ และสมมติฐานทางเลือก $\sum \neq \sum(\theta)$ ค่าไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะแสดงว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกัน นอกจากค่าไค-สแควร์แล้ว ยังมีดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลอีกหลายค่า ดังนี้

1) ค่าไค-สแควร์ (chi-square test) เป็นค่าทางสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากแสดงว่าข้อมูลโมเดลลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (goodness-of-fit index: GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอตคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ถ้าค่า GF! มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ดัชนีวัดตวามสอดคล้องที่ปรับแล้ว (adjusted goodness-of-fit index: AGFI) เป็นค่าที่นำ GFI มาปรับแก้ แล้วคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI ซึ่งถ้าหากค่า AGFI มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ค่า RMSEA (root mean square error of approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องกันของโมเดลที่กว้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (close fit) แต่อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรเกิน 0.08

5) ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N: CN) เป็นค่าที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอดรับค่าความสอดคล้อง CN ควรมีค่าสูงกว่า 200

ซึ่งสามารถสรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลเชิงสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไคสแคว์ (X^2)	X^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05
2. ค่าสัดส่วน X^2 /df	มีค่าไม่ควรเกิน 2.00
3. ค่าสัดส่วน GFI, AGFI, CFL	มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่า โมเดลมรความสอดคล้อง
4. ค่า Standardized RMR, RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05
5. ค่า CN	สูงกว่าหรือเท่ากับ 200 ของกลุ่มตัวอย่าง
6. ค่า Largest Standardized Residual	มีค่า -2 ถึง 2

2.3.4 กระบวนการวิจัยพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น

ศุภกานต์ ประเสริฐรัตนะ (2555) ได้พัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐานโดยผลลัพธ์จะได้โมเดลสมมติฐาน คือ โมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้าง 2) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรม LISREL เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้นโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีระยะการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.27- 0.86 และค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.92-0.98 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2554 จำนวน 600 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรม LISREL version 8.72 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ปาวิชาติ โน้ตสุภา (2555) ได้พัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีระยะการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.38 -0.94 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 630 โรง ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเฟียร์สัน และตรวจสอบความตรงของตัวแบบ

วราภรณ์ ชาเรืองเตช (2558) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยระยะการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย โดยได้ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.93-0.99 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 330 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายชั้นตอน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ ครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน รวม 990 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL for windows ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สจีวัตน์ แจ้งสุข (2558) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดระยะของการ

วิจัยออกเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิดกาวิจัย ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 540 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบด้วยโปรแกรม Lisrel

อภิสิทธิ์ อุคำ (2563) กระบวนการวิจัยพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และ ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระยะนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรที่ศึกษา เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัย 2) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ประเด็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา 3) การศึกษาโรงเรียนดีเด่น ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาพหุกรณีโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวที่เป็นเลิศหรือมีผลงานเชิงประจักษ์ เพื่อให้ได้ประเด็นตัวแปรเกี่ยวกับเรื่องที่ทำการศึกษา แล้วนำไปปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงสมมติฐานต่อไป

ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ระยะนี้ผู้วิจัยทำการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างเชิงสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่เหมาะสมและเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจ สอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้น สรุปได้ว่า กระบวนการวิจัยพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และ ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยการวิเคราะห์ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรที่ศึกษา เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัย

ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยทำการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างเชิงสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ว่ามีความสอดคล้องกัน และสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่เหมาะสมและเป็นตัวแทนที่ดีของ

ประชากร จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3.5 การประเมินและปรับโมเดล

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2557) ได้กล่าวถึงรายละเอียดการประเมินและการปรับโมเดล ไว้ดังนี้

2.3.5.1 การประเมินโมเดล

1) การประเมินโมเดลการวัต

โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลที่ใช้ตัวแปรสังเกตได้วัดตัวแปรแฝง ดังนั้นในการแปลผลการวิเคราะห์ควรพิจารณาด้วยว่าตัวแปรสังเกตได้วัดตัวแปรแฝงได้มากน้อยเพียงใด การพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดลต้องพิจารณาทั้งความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability)

ความเที่ยงตรง หมายถึง ความสามารถของตัวแปรหรือตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล พิจารณาจากความมีนัยสำคัญชองน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ในเมทริกซ์ LX หรือ LY ค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรมีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ (t-value มากกว่า 1.96) สามารถเปรียบเทียบความสำคัญของตัวแปรว่าตัวแปรใดใช้วัตตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด โดยการเปรียบเทียบค่าน้ำหนักมาตรฐาน (standardized loading) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสำคัญมากๆ จะมีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูง

ความเชื่อมั่น หมายถึง ความคงเส้นคงวาของการวัดหรือระดับที่ตัวแปรปราศจากความคลาดเคลื่อน การพิจารณาความเชื่อมั่นของตัวแปรพิจารณาที่ผลการวิเคราะห์ในส่วนของ square multiple correlation เป็นสัตส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรที่อธิบายได้โดยตัวแปรแฝงมีค่าเท่ากับค่าการร่วมกัน (communality) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ นอกจากนี้สามารถพิจารณาความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (construct reliability, ρ_c) และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (average variance extracted, ρ_v) โดยใช้สูตร ดังนี้ (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)

ความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง

$$\rho_c = \frac{(\sum\lambda)^2}{(\sum\lambda)^2 + \sum(\theta)}$$

ρ_c แทน ความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง

λ แทน น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน

θ แทน ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

$\sum$ แทน ผลรวม

ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงควรมีค่ามากกว่า 0.60

ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้

$$\rho_v = \frac{(\sum\lambda)^2}{(\sum\lambda)^2 + \sum(\theta)}$$

ค่า ρ_v เป็นค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของตัวแปรแฝงที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรสังเกต ซึ่งมีค่าเทียบเท่ากับค่าไอเกน (eigenvalue) ในการวิเคราะห์

2) การประเมินโมเดลโครงสร้าง

โมเดลโครงสร้างในโมเดลสมการโครงสร้างจะแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงในรูปสมการถดถอยระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามสิ่งที่ต้องประเมินประกอบด้วย ดังนี้ 1) ทิศทางของสัมประสิทธิ์การถดถอย ควรมีทิศทางสอดคล้องกับทฤษฎี 2) สัมประสิทธิ์การถดถอยควรมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ควรมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) มากกว่า 0.05 หากทิศทางของสัมประสิทธิ์การถดถอย มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ทิศทางตรงข้ามกับทฤษฎีที่เป็นฐานของการพัฒนาโมเดล ผู้วิจัยจะต้องอธิบายหรือนำไปอภิปรายผลที่เกิดขึ้นนี้ว่าเหตุใดผลการวิจัยจึงขัดแย้งกับทฤษฎี

2.3.5.2 การปรับโมเดล

การปรับโมเดล (model modification) จะใช้เมื่อโมเดลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ใหม่โดยคาดหวังว่าจะทำให้ $\sum$ กับ $\sum(\theta)$ มีค่าใกล้เคียงกันมากขึ้นจนกว่าวิเคราะห์ใหม่จะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการปรับโมเดลจะพิจารณาค่า Modification Index หรือ MI ในการวิเคราะห์ เพราะคำของ MI จะแสดงให้ทราบอย่างคร่าวๆ ว่าหากมีการเพิ่มพารามิเตอร์ในโมเดลสิจะทำกาวิเคราะห์ใหม่ ค่า (χ^2) จะลดลงเท่ากับค่าของ MI ทั้งนี้ควรเลือกปรับโมเดลที่มีค่า MI มากที่สุด แต่ผู้วิจัยต้องมีเหตุผลในการปรับและสามารถอธิบายว่าทำไมจึงต้องปรับพารามิเตอร์นั้น โดยค่า MI ที่มากกว่า 3.84 ถือว่ามาก (Diamantopoulos and Siguaw, 2000) อย่างไรก็ตามในการปรับโมเดลหากพิจารณาค่า MI เพียงอย่างเดียวอาจทำให้เกิดความผิดพลาดได้ เพราะจากการศึกษาพบว่าค่า MI มักจะไม่ค้นหาโมเดลที่ถูกต้องได้ หลักการปรับโมเดล มีดังนี้ 1) ต้องมีเหตุผลเชิงทฤษฎีและสามารถอธิบายใต้ว่าทำไมจึงปรับโมเดลได้ 2) ปรับทีละ 1 พารามิเตอร์แล้ววิเคราะห์ใหม่ และ 3) พิจารณาร่วมกับ EPC (expected parameter change) ซึ่งเป็นค่าที่บอกขนาดและทิศทางของพารามิเตอร์ที่กำลังจะปรับ พารามิเตอร์ที่ควรปรับควรมีค่า EPC สูงๆ และมีค่า MI สูงด้วย

นอกจากนี้ยังมีดัชนีที่สามารถใช้พิจารณาในการปรับโมเดลโดยพิจารณาจากเมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standardized residual) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มากกว่า 2.58 เป็นพารามิเตอร์ที่ควรพิจารณาเพิ่มพารามิเตอร์นั้นแล้ววิเคราะห์ใหม่ แต่ถ้ามีค่าน้อยกว่า - 2.58 ควรพิจารณาตัดเส้นนั้นออกจากโมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่ (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)

2.4 โมเดลสมมติฐานการวิจัย

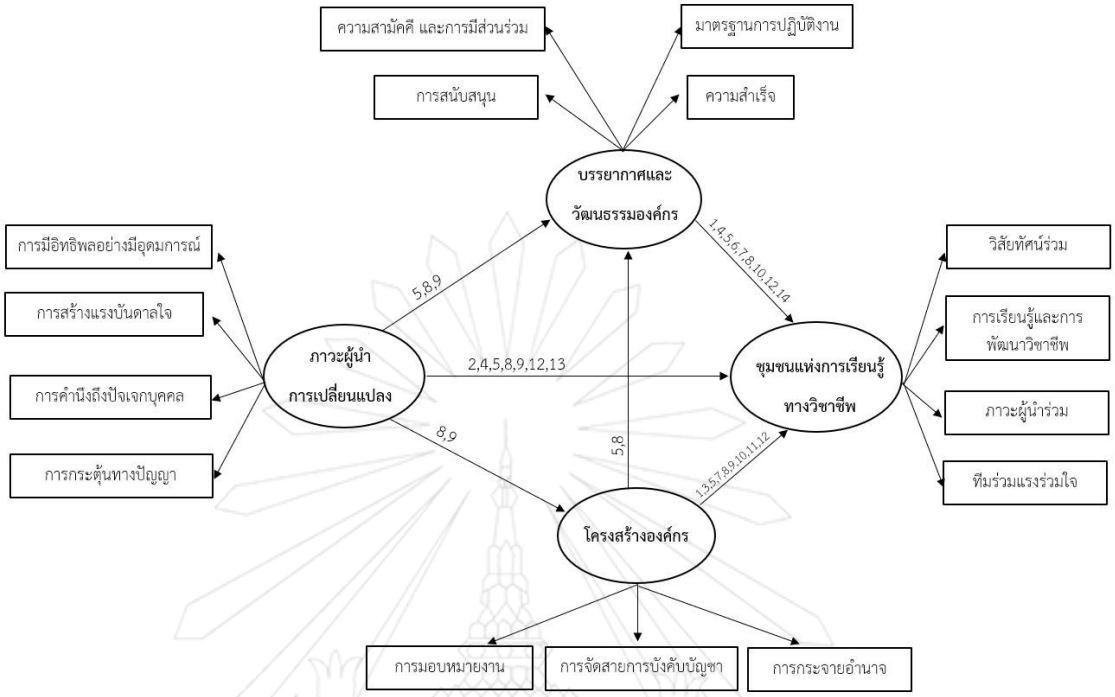
จากการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพประกอบที่ 2.6

ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
   1) การสร้างแรงบันดาลใจ
   2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
   3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
   4) การกระตุ้นทางปัญญา
2. โครงสร้างองค์กร
   1) การมอบหมายงาน
   2) การจัดสายการบังคับบัญชา
   3) การกระจายอำนาจ
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
   1) ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม
   2) ความสำเร็จ
   3) มาตรฐานการปฏิบัติ
   4) การสนับสนุน

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1) วิสัยทัศน์ร่วม
2) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
3) ภาวะผู้นำร่วม
4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ



ภาพบที่ 2.6 โมเดลสมมติฐาน รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 142 โรงเรียน มีผู้บริหาร และครู รวมทั้งสิ้น 1,239 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 121 คน และ ครู จำนวน 1,118 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 ตุลาคม 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 42 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร และครู รวมทั้งสิ้น 500 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ 20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) การวิจัยในครั้งนี้ได้ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 20 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ เท่ากับ 400 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยรายละเอียดดังนี้

1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 20 เท่า ของตัวแปรสังเกตได้ เท่ากับ 400 คน ป้องกันความคลาดเคลื่อน 30 % (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ได้จำนวนทั้งหมด 500 คน

2) สำรวจและจำแนกขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3) สุ่มโรงเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตามขนาดโรงเรียนได้แก่ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวน 2 โรงเรียน สุ่มมา 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 53 โรงเรียน สุ่มมา 15 โรงเรียน และ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 86 โรงเรียน สุ่มมา 25โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 42 โรงเรียน (บุญชม ศรีสะอาด, 2535) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง			
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนผู้บริหาร	จำนวนครู	จำนวนโรงเรียน	จำนวนผู้บริหาร	จำนวนครู	รวม
ขนาดเล็ก	86	54	253	25	22	106	128
ขนาดกลาง	53	55	676	15	23	263	286
ขนาดใหญ่	1	4	35	1	2	15	17
ขนาดใหญ่พิเศษ	2	10	154	1	4	65	69
รวม	**142**	**121**	**1,118**	**42**	**51**	**449**	**500**

หมายเหตุ : ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป
ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 คน
ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน
ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 119 คน ลงมา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเบื้องต้นของผู้บริหารและครู เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการวิจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาแนวคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กร บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert)

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ และกำหนดข้อคำถามของตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงตามกรอบตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว

3.3.3 การหาการหาประสิทธิภาพเครื่องมือดำเนินการดังนี้

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และให้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนในการใช้ภาษาโดยเลือกเชี่ยวชาญแบบเจาะจงจำนวน 5 คนประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ 3 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก 4) ผู้บริหารสถานศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน และ 5) ครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญ นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-objective Congruence : IOC) หาค่า IOC เท่ากับหรือสูงกว่า 0.50 ถือว่าเป็นคำถามที่ใช้ได้

2) ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบ (try Out) กับกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 15 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 15 คนและครูจำนวน 15 คนร่วม 30 คนแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละด้าน (Item-total Correlation Coefficient) คัดเลือกข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (พวงรัตน์ทวีรัตน์, 2540) และนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค 3 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ตารางที่ 3.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ปัจจัยด้าน	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	16	0.297 - 0.621	0.838
2. โครงสร้างองค์กร	14	0.284 – 0.582	0.810
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	17	0.270 - 0.686	0.869
4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	16	0.295 – 0.676	0.890
รวมทุกด้าน	**63**	**0.240 - 0.730**	**0.957**

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อใช้ขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และ สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้วย google from และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามและคัดแยกข้อมูลแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้กลับคืนมา และทำการวิเคราะห์ค่าสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ซึ่งหาค่าสถิติได้ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสูงสุดค่าต่ำสุดค่าพิสัยค่าความเบ้ความโด่งสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาและระดับการปฏิบัติในปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

3.5.2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลยเขต 1 และเพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมและอิทธิพลร่วมของปัจจัยที่นำมาศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาโดยใช้สถิติ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ซึ่งเป็นการบูรณาการของสถิติวิเคราะห์ที่สำคัญคือวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลดังนี้

3.5.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor analysis) ทั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5.4 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปร ศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมระหว่างตัวแปร รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนดังนี้

3.5.4.1 การประมาณค่าพารามิเตอร์

1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Specification of The model) ผู้วิจัยศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุใดบ้างที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นประกอบด้วย ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลว่าความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Model) ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (นงลักษณ์ วิรัชชัย,2542)

2) ระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎที (t-rule) นั่นคือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบโดยให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (NI) ซึ่งนำมาคำนวณหาจำนวนสมาชิกใน เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่กล่าวว่าแบบจำลองจะระบุค่าได้พอดีเมื่อ $t \leq (1/2)$ (IN) (NI+1) และกฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive rule) เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขพอเพียง (นงลักษณ์ วิรัชชัย 2542)

3.5.4.2 การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation of The model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธีการ ML (Maximum likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุดเนื่องจากมีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระ จากมาตรวัด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ผลที่ได้จะแสดงให้เห็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรประจักษ์ ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายในด้วยกัน (Beta, β) ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (Gamma, γ) R^2 ของสมการโครงสร้าง และค่า R^2 ของตัวแปรประจักษ์ของตัวแปรแฝงภายใน และของตัวแปรแฝงภายนอก

3.5.4.3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (goodness-of fit measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด โดยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนี้

1) ค่าไค-สแควร์ χ^2 (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มาก และค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ค่าสัดส่วน χ^2/df เมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างมาก ค่าไค-สแควร์ก็จะยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงแก้ไขโดยพิจารณาค่า χ^2/df ซึ่งควรมีค่าไม่เกิน 2.00

3) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดล ฟังก์ชั่นความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

4) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) รวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ใช้เปรียบเทียบโมเดลเชิงสมมติฐานการวิจัยว่ามีความสอดคล้องสูงกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงให้เห็นความสอดคล้องของโมเดล

6) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR) เป็นดัชนีที่วัดความตลาดเคลื่อนของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตลาดเคลื่อนไปจากโมเดลทางทฤษฎี มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Residual Error of Approximation: RMSEA) เป็นการวัดความแตกต่างต่อหน่วยขององศาของความเป็นอิสระ อ่านค่า RMSEA ที่ 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องมาก ถ้าค่าที่ได้สูงขึ้นถึง 0.08 แสดงว่าเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นในการประมาณค่าประชากร

8) ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (Critical N: CN) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลได้ ใช้จุดตัดที่ CN >200)

9) เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Fitting Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่มีผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบด้วย ค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residua) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์จะถือว่าโมเดลมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีเศษเหลือเหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง 2

10) การปรับโมเดล (Mode! Modification Index: MI) ผู้วิจัยปรับโมเดลบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสมรวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall fit) ของโมเดลว่าโดยภาพรวมแล้วโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับโมเดลเมื่อพบว่า ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า 2.00

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.3 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (X^2)	X^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05
2. ค่าสัดส่วน X^2/df	มีค่าไม่ควรเกิน 2.00
3. ค่าสัดส่วน GFI, AGFI, CFL	มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
4. ค่า Standardized RMR, RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05
5. ค่า CN	สูงกว่าหรือเท่ากับ 200 ของกลุ่มตัวอย่าง
6. ค่า Largest Standardized Residual	มีค่า -2 ถึง 2

3.6 การกำหนดคะแนนเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

3.6.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (ภัทราพร เกษสังข์, 2549)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน เกี่ยวกับองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนในระดับน้อยที่สุด

3.6.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (ภัทราพร เกษสังข์, 2549)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.51-5.00 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

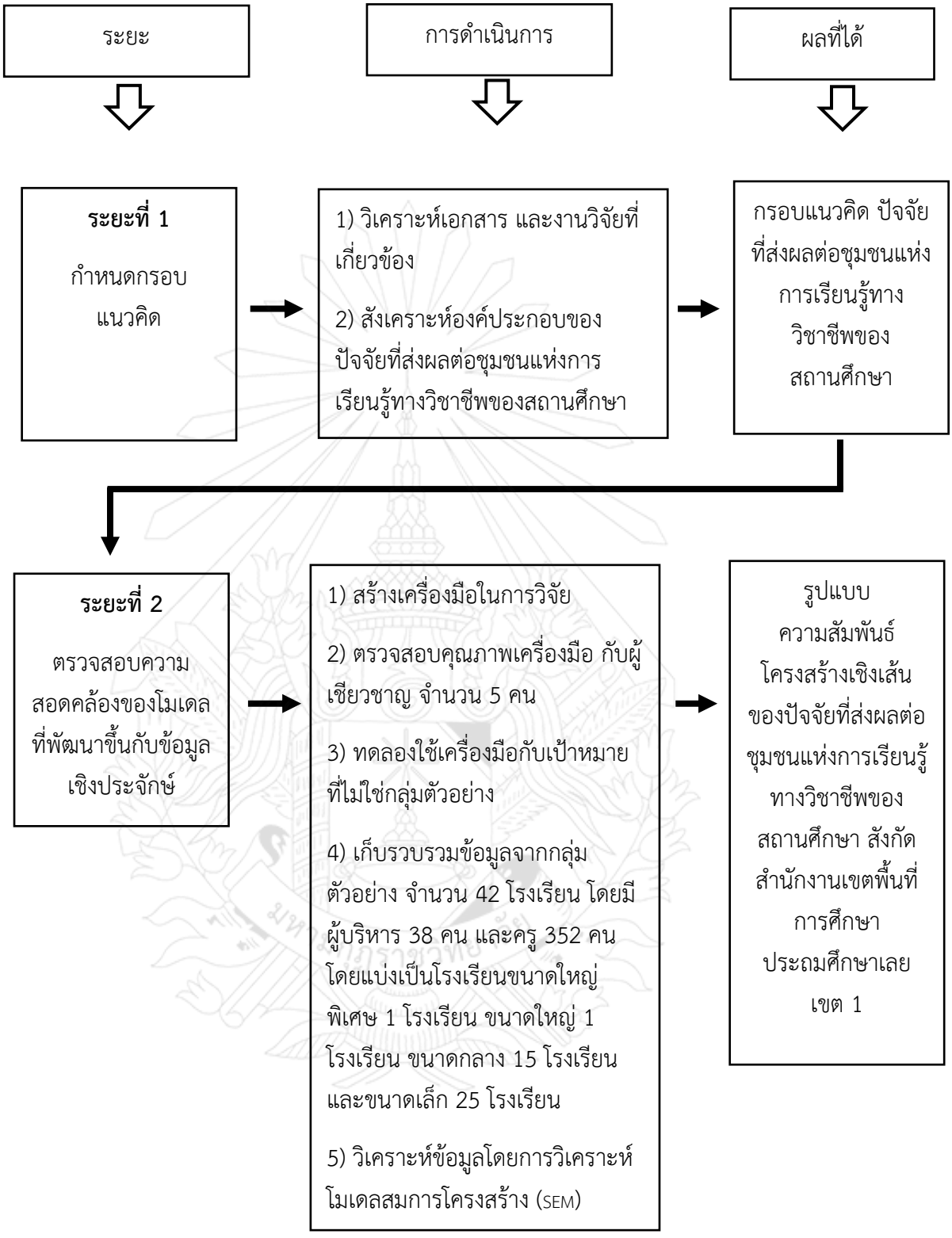
3.51-4.50 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การดำเนินการวิจัยสามารถสรุปตามระยะการดำเนินการวิจัยดังภาพประกอบที่ 3.1 และสามารถสรุประยะเวลาของการดำเนินการวิจัยได้ ดังตารางที่ 3.4



ภาพที่ 3.1 สรุประยะการดำเนินการวิจัย

ตารางที่ 3.4 ตารางสรุประยะการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	การดำเนินการ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิด	1) วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์เชิงเนื้อหา	ส.ค. - ต.ค. 2565	กรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
	2) สังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง			

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้

4.3 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4.4 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

4.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน

4.6 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและเข้าใจได้ง่ายขึ้น ผู้วิจัยจึงใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous variables)

TL แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous variables)

OS แทน โครงสร้างองค์กร

OC แทน บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

PLC แทน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables)

TL1 แทน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

TL2 แทน การสร้างแรงบันดาลใจ

TL3 แทน การกระตุ้นทางปัญญา

TL4 แทน การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

OS1 แทน การมอบหมายงาน

OS2 แทน การจัดสายการบังคับบัญชา

OS3 แทน การกระจายอำนาจ

OC1 แทน การสนับสนุน

OC2 แทน ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม

OC3 แทน มาตรฐานการปฏิบัติงาน

OC4 แทน ความสำเร็จ

PLC1 แทน วิสัยทัศน์ร่วม

PLC2 แทน การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

PLC3 แทน ภาวะผู้นำร่วม

PLC4 แทน ทีมร่วมแรงร่วมใจ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

SE หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่า (Standard error of estimate)

Skew หมายถึง ค่าความเบ้ (Skewness)

Kurt หมายถึง ค่าความโด่ง (Kurtosis)

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

λ หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน

γ หมายถึง สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน

β หมายถึง สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายใน

X^2 หมายถึง ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square)

df หมายถึง องศาอิสระ (Degree of freedom)

p หมายถึง ความน่าจะเป็น (Probability)

t หมายถึง ค่าสถิติทดสอบที (t-test)

n หมายถึง จำนวนข้อมูล

GFI หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index)

AGFI หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index)

RMSEA หมายถึง ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation)

SRMR	หมายถึง	ค่ารากที่สองของเศษเหลือที่ทำให้เป็นค่ามาตรฐาน (Standardized root mean square residual
NFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (normed fit index)
NNFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความไม่สอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (non-normed fit index)
CN	หมายถึง	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical number)
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (Direct effects)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects)
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม (Total effects)
	แทน	ตัวแปรแฝง
	แทน	ตัวแปรสังเกตได้
	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยหัวลูกศรแสดงทิศทางอิทธิพล

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 42 โรง ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 51 คน และครู จำนวน 449 คน รวมทั้งสิ้น 500 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	189	37.8
1.2 หญิง	311	62.2
รวม	**500**	**100.0**
2. ตำแหน่งหน้าที่		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	51	10.2
2.2 ครู	449	89.8
รวม	**500**	**100.0**
3. วุฒิกการศึกษาสูงสุด		
3.1 ปริญญาตรี	355	71.0
3.2 ปริญญาโท	145	29.0
3.3 ปริญญาเอก	0	
รวม	**500**	**100.0**
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ		
4.1 ไม่เกิน 10 ปี	155	31.0
4.2 11-20 ปี	165	33.0
4.3 21-30 ปี	111	22.2
4.4 มากกว่า 30 ปี	69	13.8
รวม	**500**	**100.0**
5. อายุ		
5.1 ไม่เกิน 10 ปี	88	17.6
5.2 11-20 ปี	145	29.0
5.3 21-30 ปี	163	32.6
5.4 มากกว่า 40 ปี	104	20.8
รวม	**500**	**100.0**
6. ขนาดของโรงเรียน		
6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงไป)	126	25.2
6.2 โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนระหว่าง 120-719 คน)	288	57.6
6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียนระหว่าง 720-1679 คน)	17	34.0
6.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1680 คนขึ้นไป)	69	13.8
รวม	**500**	**100.0**

จากตาราง ที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.20 โดยส่วนใหญ่ตำแหน่งครู ร้อยละ 89.80 วุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.00 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.60 และ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 57.60

4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้

จากการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดังตาราง ที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้

ประเภทตัวแปร		$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	ระดับ
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้					
TL	TL1	4.58	0.43	-0.81	-0.13	มากที่สุด
	TL2	4.56	0.42	-0.50	-0.96	มากที่สุด
	TL3	4.55	0.47	-0.90	0.07	มากที่สุด
	TL4	4.49	0.35	-0.68	0.34	มาก
OS	OS1	4.60	0.40	-0.60	-0.81	มากที่สุด
	OS2	4.63	0.38	-0.89	0.56	มากที่สุด
	OS3	4.49	0.33	-0.47	-0.25	มาก
OC	OC1	4.58	0.44	-0.72	-0.42	มากที่สุด
	OC2	4.58	0.45	-0.96	0.49	มากที่สุด
	OC3	4.56	0.39	-0.43	-0.90	มากที่สุด
	OC4	4.63	0.40	-0.88	-0.22	มากที่สุด
PLC	PLC1	4.62	0.41	-1.40	2.24	มากที่สุด
	PLC2	4.51	0.47	-0.73	-0.20	มากที่สุด
	PLC3	4.51	0.44	-0.51	-0.72	มากที่สุด
	PLC4	4.41	0.38	-0.70	0.23	มาก

จากตาราง ที่ 4.2 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้านของตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝง อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) การกระตุ้นทางปัญญา (TL3) และ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (TL4) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงโครงสร้างองค์กร (OS) พบว่า การจัดสายการบังคับบัญชา (OS2) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมอบหมายงาน (OS1) และ การกระจายอำนาจ (OS3) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตัวแปรแฝงบรรยากาศของโรงเรียน (OC) พบว่า ความสำเร็จ (OC4) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การสนับสนุน (OC1) และ ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม (OC2) และ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (OC3) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา (PLC) พบว่า วิสัยทัศน์ร่วม (PLC1) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (PLC2) และภาวะผู้นำร่วม (PLC3) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ ทีมร่วมแรงร่วมใจ (PLC4) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ค่าความเบ้ส่วนใหญ่ใกล้เคียงกับศูนย์แสดงว่าการแจกแจงแสดงว่าการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงแบบโค้งปกติ ดังทัศนะของ West et al. (1995) ที่เสนอว่า ถ้ามีค่าความเบ้ (Skewness) มากกว่า 2.00 และ ความโด่ง (Kurtosis) มากกว่า 7.00 แสดงว่าการแจกแจงข้อมูลไม่เป็นปกติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้ และมีค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เท่ากับ 0.916 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบการวัดและรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดังตาราง ที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	วิสัยทัศน์ร่วม (PLC1)			
1	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.63	0.54	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน	4.56	0.58	มากที่สุด
3	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ หรือจุดเน้นของสถานศึกษาร่วมกัน	4.65	0.55	มากที่สุด
4	ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ในทิศทางเดียวกัน	4.66	0.51	มากที่สุด
	รวม	**4.63**	**0.55**	**มากที่สุด**
	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (PLC2)			มากที่สุด
5	ผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	4.58	0.59	
6	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับต่างๆ	4.52	0.58	มากที่สุด
7	ครูเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนา หรือแลกเปรียนเรียนรู้ในระดับต่างๆ ทุกปี	4.40	0.62	มาก
8	ครูนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	4.53	0.58	มากที่สุด
	รวม	**4.62**	**0.41**	**มากที่สุด**
9	**ภาวผู้นำร่วม (PLC3)**			มาก
	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำและผู้ตามในการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.47	0.62	
10	ผู้บริหารเปิดโอกาศให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำในการดำเนินงานของสถานศึกษาในแต่ละโอกาส	4.49	0.59	มาก
11	ผู้บริหารและครูสามรถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้และสามารถปรับเปลี่ยนผู้นำในการทำงานได้ตามโอกาสต่างๆที่เหมาะสม	4.41	0.73	มาก
12	ผู้บริหารเปิดโอกาศให้ครูได้สลับปรับเปลี่ยนการเป็นผู้นำในแต่ละโอกาสตามความถนัดของแต่ละบุคคล	4.67	0.51	มากที่สุด
	รวม	**4.51**	**0.47**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ทีมร่วมแรงร่วมใจ (PLC4)			มากที่สุด
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.58	0.55	
14	ครูมีความเข้าในบทบาท หน้าที่ ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.36	0.64	มาก
15	ผู้บริหารและครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.34	0.66	มาก
16	ผู้บริหารและครูสามารถทำงานร่วมกันแบบประสานการทำงานให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม	4.37	0.68	มาก
	รวม	**4.41**	**0.38**	**มาก**
	รวมทุกด้าน	**4.54**	**0.45**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ วิสัยทัศน์ร่วม (PLC1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X}$=4.66 , S.D. =0.51) รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ หรือจุดเน้นของสถานศึกษาร่วมกัน ($\bar{X}$=4.65 , S.D. =0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X}$=4.56 , S.D. =0.58)

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (PLC2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}$=4.58 , S.D. =0.59) รองลงมาคือ ครูนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.53 , S.D. =0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนา หรือแลกเปรียนเรียนรู้ในระดับต่างๆ ทุกปี ($\bar{X}$=4.40 , S.D. =0.62)

ภาวผู้นำร่วม (PLC3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาศให้ครูได้สลับปรับเปลี่ยนการเป็นผู้นำในแต่ละโอกาสตามความถนัดของแต่ละบุคคล ($\bar{X}$=4.47 , S.D. =0.51) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาศให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำในการดำเนินงานของสถานศึกษาในแต่ละโอกาส ($\bar{X}$=4.49 , S.D. =0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูสามรถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้และสามารถปรับเปลี่ยนผู้นำในการทำงานได้ตามโอกาสต่างๆที่เหมาะสม ($\bar{X}$=4.41 , S.D. =0.73)

ทีมร่วมแรงร่วมใจ (PLC4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X}$=4.58 , S.D. =0.55) รองลงมาคือ

ผู้บริหารและครูสามารถทำงานร่วมกันแบบประสานการทำงานให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม ($\bar{X}$=4.37 , S.D. =0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ($\bar{X}$=4.34 , S.D. =0.66)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)

	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1)			
17	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีศีลธรรมและจริยธรรม	4.63	0.52	มากที่สุด
18	บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารและมีเป้าหมายที่ชัดเจน	4.62	0.59	มากที่สุด
19	ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม	4.55	0.56	มากที่สุด
20	ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ไว้วางใจ และยินยอมให้ความร่วมมือและปฏิบัติตาม	4.50	0.53	มากที่สุด
	รวม	**4.58**	**0.43**	**มากที่สุด**
	การสร้างแรงบันดาลใจ (TL2)			มากที่สุด
21	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู	4.51	0.55	
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เห็น ความสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.59	0.53	มากที่สุด
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	4.60	0.53	มากที่สุด
24	ผู้บริหารสร้างความกระตือรือร้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์	4.54	0.54	มากที่สุด
	รวม	**4.56**	**0.42**	**มากที่สุด**
	การกระตุ้นทางปัญญา (TL3)			
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความใฝ่รู้	4.49	0.58	มาก
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความ ตระหนักและรับรู้ถึงปัญหาต่างๆ ในโรงเรียน	4.60	0.56	มากที่สุด
27	ผู้บริหารจูงใจให้ครูแสวงหาแนวทาง แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.57	0.54	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
28	ผู้บริหารส่งเสริมวิธีการแก้ปัญหาด้วย หลักการและเหตุผลที่หลากหลายอย่าง สร้างสรรค์	4.52	0.60	มากที่สุด
	รวม	**4.55**	**0.47**	**มากที่สุด**
	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (TL4)			มากที่สุด
29	ผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับครูเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียม	4.56	0.55	
30	ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพครูตามความ สามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.57	0.54	มากที่สุด
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ ละบุคคล	4.43	0.64	มาก
32	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทาย	4.40	0.65	มาก
	รวม	**4.49**	**0.35**	**มาก**
	รวมทุกด้าน	**4.55**	**0.41**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีศีลธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}$=4.63 , S.D. =0.52) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X}$=4.62 , S.D. =0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ไว้วางใจ และยินยอมให้ความร่วมมือและปฏิบัติตาม ($\bar{X}$=4.50 , S.D. =0.53)

การสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ($\bar{X}$=4.60 , S.D. =0.53) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เห็น ความสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}$=4.59 , S.D. =0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู ($\bar{X}$=4.51 , S.D. =0.55)

การกระตุ้นทางปัญญา (TL3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความ ตระหนักและรับรู้ถึงปัญหาต่างๆ ในโรงเรียน ($\bar{X}$=4.60 , S.D. =0.56)

รองลงมาคือ ผู้บริหารจูงใจให้ครูแสวงหาแนวทาง แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$=4.57 , S.D. =0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความใฝ่รู้ ($\bar{X}$=4.49 , S.D. =0.58)

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (TL4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพครูตามความ สามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X}$=4.57 , S.D. =0.54) รองลงมาคือ ผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับครูเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียม ($\bar{X}$=4.56 , S.D. =0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ($\bar{X}$=4.40 , S.D. =0.65)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (OC)

	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	การให้การสนับสนุน (OC1)			
33	ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครูให้ประสบผลสำเร็จ	4.58	0.56	มากที่สุด
34	ผู้บริหารและครูมีการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.54	0.55	มากที่สุด
35	ผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้	4.61	0.50	มากที่สุด
	รวม	**4.58**	**0.44**	**มากที่สุด**
	ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม (OC2)			มากที่สุด
36	ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่ดีและมีความรักใคร่ปรองดอง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.51	0.57	
37	ผู้บริหารและครูร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	4.61	0.54	มากที่สุด
38	ผู้บริหารและครูมีความเสียสละและรับผิดชอบต่อส่วนรวม	4.63	0.53	มากที่สุด
39	ผู้บริหารและครูเคารพสิทธิ์และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.54	0.57	มากที่สุด
	รวม	**4.58**	**0.45**	**มากที่สุด**
	มาตรฐานการปฏิบัติงาน (OC3)			
40	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.59	0.58	มากที่สุด
41	สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.54	0.61	มากที่สุด
42	ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	4.54	0.54	มากที่สุด

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
43	ครูพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้และเกิดผลจริง	4.61	0.51	มากที่สุด
44	ครูพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.55	0.55	มากที่สุด
45	ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน	4.61	0.51	มากที่สุด
	รวม	**4.56**	**0.39**	**มากที่สุด**
	ความสำเร็จ (OC4)			มากที่สุด
46	สถานศึกษามีการบริหารจัดการและการดำเนินการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ	4.60	0.53	
47	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	4.67	0.50	มากที่สุด
48	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามความต้องการของหลักสูตรและชุมชน	4.57	0.53	มากที่สุด
49	สถานศึกษามีภาพพจน์ที่ดี	4.70	0.47	มากที่สุด
50	ผู้ปกครองความพึงพอใจในคุณภาพของสถานศึกษา	4.58	0.56	มากที่สุด
	รวม	**4.63**	**0.40**	**มากที่สุด**
	รวมทุกด้าน	**4.57**	**0.42**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (OC) ดังนี้ การให้การสนับสนุน (OC1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้($\bar{X}$=4.6 , S.D. =0.50) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครูให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X}$=4.58 , S.D. =0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูมีการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X}$=4.54 , S.D. =0.55)

ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม (OC2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารและครูมีความเสียสละและรับผิดชอบต่อส่วนรวม ($\bar{X}$=4.63 , S.D. =0.53) รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}$=4.61 , S.D. =0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่ดีและมีความรักใคร่ปรองดอง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ($\bar{X}$=4.51 , S.D. =0.57)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน (OC3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน และ ครูพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้และเกิดผลจริง ($\bar{X}$=4.61, S.D. =0.51) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่

ชัดเจน ($\bar{X}$=4.59 , S.D. =0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$=4.54 , S.D. =0.61)

ความสำเร็จ (OC4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสถานศึกษามีภาพพจน์ที่ดี ($\bar{X}$=4.70 , S.D. =0.47) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$=4.67 , S.D. =0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามความต้องการของหลักสูตรและชุมชน ($\bar{X}$=4.57 , S.D. =0.53)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านโครงสร้างองค์กร (OS)

	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	การมอบหมายงาน (OS1)			
51	สถานศึกษามีการแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานการบังคับบัญชา	4.54	0.51	มากที่สุด
52	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นคำสั่งชัดเจน	4.64	0.50	มากที่สุด
53	มีการแบ่งงานที่ถูกต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	4.57	0.52	มากที่สุด
54	มีการมอบหมายงานตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล	4.61	0.52	มากที่สุด
55	มีการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม	4.64	0.50	มากที่สุด
	รวม	**4.60**	**0.40**	**มากที่สุด**
	การจัดสายการบังคับบัญชา (OS2)			
56	สถานศึกษามีโครงสร้างการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.59	0.51	มากที่สุด
57	สถานศึกษามีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการพัฒนาครู	4.62	0.50	มากที่สุด
58	สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทินการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.63	0.51	มากที่สุด
59	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีม	4.69	0.48	มากที่สุด
	รวม	**4.63**	**0.38**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	การกระจายอำนาจ (OS3)			
60	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านวิชาการ	4.64	0.51	มากที่สุด
61	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านงบประมาณ	4.56	0.51	มากที่สุด
62	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านบริหารงานบุคคล	4.55	0.56	มากที่สุด
63	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านบริหารทั่วไป	4.37	0.65	มาก
64	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานไปสู่คณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาโดยคำนึงถึง ความเป็นไปได้และความเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	4.35	0.63	มาก
	รวม	**4.49**	**0.33**	**มาก**
	รวมทุกด้าน	**4.57**	**0.37**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การมอบหมายงาน (OS1) ดังนี้ การมอบหมายงาน (OS1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบเป็นคำสั่งชัดเจน ($\bar{X}$=4.64 , S.D. =0.50) รองลงมาคือ มีการมอบหมายงานตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล ($\bar{X}$=4.61 , S.D. =0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานการบังคับบัญชา ($\bar{X}$=4.54 , S.D. =0.51)

การจัดสายการบังคับบัญชา (OS2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$=4.69, S.D. =0.48) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทินการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.63 , S.D. =0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีโครงสร้างการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$=4.59 , S.D. =0.51)

การกระจายอำนาจ (OS3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านวิชาการ ($\bar{X}$=4.64 , S.D. =0.51) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านงบประมาณ ($\bar{X}$=4.56 , S.D. =0.51)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานไปสู่คณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาโดยคำนึงถึง ความเป็นไปได้และความเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}$=4.35 , S.D. =0.63)

4.4 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ของตัวแปรแผงในด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) โครงสร้างองค์กร (OS) บรรยากาศของโรงเรียน (OC) และ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา (PLC) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .210 ถึง .500 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ (PLC4) กับ การกระจายอำนาจ (OS3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .500 รองลงมา คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (OC3) กับ การกระจายอำนาจ (OS3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .466 และ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (OC3 กับ การมอบหมายงาน (OS1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .463 และคู่ที่มีความสัมพันธ์ น้อยที่สุด คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (PLC2) กับ การกระจายอำนาจ (OS3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .210

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง อื่นๆ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .301 ถึง .415 ดังตาราง ที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	TL1	TL2	TL3	TL4	OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3	OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4
TL1	1.00														
TL2	.371**	1.00													
TL3	.352**	.363**	1.00												
TL4	.350**	.373**	.383**	1.00											
OS1	.433**	.430**	.405**	.359**	1.00										
OS2	.355**	.338**	.413**	.322**	.341**	1.00									
OS3	.379**	.393**	.402**	.350**	.379**	.381**	1.00								
OC1	.322**	.302**	.359**	.298**	.352**	.368**	.384**	1.00							
OC2	.318**	.374**	.318**	.318**	.397**	.312**	.351**	.310**	1.00						
OC3	.354**	.437**	.445**	.437**	.463**	.404**	.466**	.398**	.388**	1.00					
OC4	.400**	.398**	.424**	.435**	.413**	.345**	.436**	.413**	.356**	.423**	1.00				
PLC1	.342**	.397**	.356**	.351**	.352**	.453**	.337**	.284**	.366**	.362**	.377**	1.00			
PLC2	.358**	.444**	.422**	.380**	.407**	.398**	.399**	.316**	.310**	.409**	.376**	.357**	1.00		
PLC3	.292**	.294**	.376**	.270**	.398**	.355**	.374**	.285**	.210**	.378**	.380**	.301**	.347**	1.00	
PLC4	.401**	.369**	.366**	.355**	.408**	.402**	.500**	.426**	.409**	.459**	.462**	.389**	.415**	.368**	1.00

** $p < .01$

4.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน

ในการวิเคราะห์รูปแบบการวัดนี้จำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การวัดตัวแปรแฝงภายนอก และ 2) การวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยการวัดทั้ง 2 รูปแบบ มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง โดยใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

4.5.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบตัวแปรแฝงภายนอก

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก มี 1 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีรายละเอียดดังนี้

4.5.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) การสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) การกระตุ้นทางปัญญา (TL3) และ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (TL4) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง ที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความตรงของตัวแบบการวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		
	λ	SE	t
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1)	0.33	0.02	21.89
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (TL2)	0.36	0.01	25.11
3. การกระตุ้นทางปัญญา (TL3)	0.32	0.01	23.22
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (TL4)	0.22	0.01	16.27
χ^2 = 1.88, df = 1, p = 0.17032, RMSEA=0.042, GFI=1.00, AGFI=0.98, CN=1758.65,			

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืน ของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.88 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 และ มีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.17 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (1) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (x^2/df) เท่ากับ 1.88 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่า รูปแบบ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen, 1989) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า

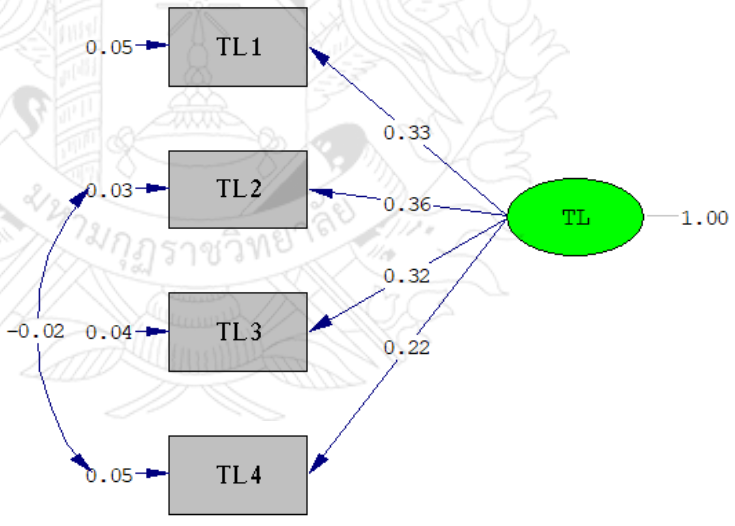
แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

ตาราง ที่ 4.9 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)

ตัวแปร	TL1	TL2	TL3	TL4
TL1	1.00			
TL2	.713**	1.00		
TL3	.624**	.727**	1.00	
TL4	.399**	.383**	.533**	1.00

** p < .01

จากตารางที่ 4.9 ได้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ของตัวแปรแฝงในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .383 ถึง .727 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (TL3) กับ การสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) เท่ากับ .727 และคู่ที่มีความสัมพันธ์ น้อยที่สุด คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (TL4) กับ การสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) ผลการวิเคราะห์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .383



Chi-Square=1.88, df=1, P-value=0.17032, RMSEA=0.042

ภาพที่ 4.1 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

4.5.1.2 ตัวแปรแฝงภายในด้านโครงสร้างองค์กร (OS) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การมอบหมายงาน (OS1) การจัดสายการบังคับบัญชา (OS2) การกระจายอำนาจ (OS3) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความตรงของตัวแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านโครงสร้างองค์กร

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		
	λ	S.E.	t
1. การมอบหมายงาน (OS1)	0.30	0.02	17.95
2. การจัดสายการบังคับบัญชา (OS2)	0.43	0.02	23.19
3. การกระจายอำนาจ (OS3)	0.33	0.02	18.75
χ^2 = 0.00, df = 0, p = 1.00, RMSEA=0.000			

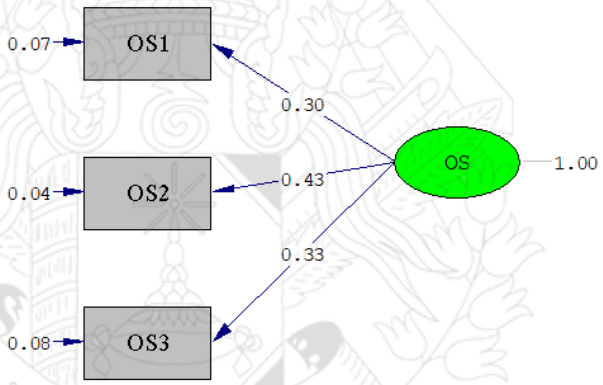
จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows Version 10.20 เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ด้านโครงสร้างองค์กร (OS) ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืน ของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และ มีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านโครงสร้างองค์กรมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (x^2/df) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่า รูปแบบ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen, 1989) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอก ด้านโครงสร้างองค์กรได้เป็นอย่างดี

ตาราง ที่ 4.11 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโครงสร้างองค์กร (OS)

ตัวแปร	OS1	OS2	OS3
OS1	1.00		
OS2	.775**	1.00	
OS3	.501**	.604**	1.00

** p < .01

จากตารางที่ 4.11 ได้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ของตัวแปรแผงในด้านโครงสร้างองค์กร (OS) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .501 ถึง .775 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การจัดสายการบังคับบัญชา (OS2) กับ การมอบหมายงาน (OS1) เท่ากับ .775 และ คู่ที่มีความสัมพันธ์ น้อยที่สุด คือ การกระจายอำนาจ (OS3) กับ การมอบหมายงาน (OS1) ผลการวิเคราะห์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .501



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

ภาพที่ 4.2 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านโครงสร้างองค์กร (OS) ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4.1.3 ตัวแปรแฝงภายในด้านบรรยากาศของโรงเรียน (OC) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การสนับสนุน (OC1) ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม (OC2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (OC3) และความสำเร็จ (OC4) ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความตรงของตัวแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านบรรยากาศของโรงเรียน (OC)

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		
	λ	S.E.	t
1. การสนับสนุน (OC1)	0.09	0.02	5.47
2. ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม (OC2)	0.33	0.02	19.78
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (OC3)	0.38	0.02	24.23
4. ความสำเร็จ (OC4)	0.37	0.02	20.22
χ^2 = 1.21, df = 2, p = 0.55, RMSEA=0.00, GFI=1.00, AGFI=0.99, CN=3813.82,			

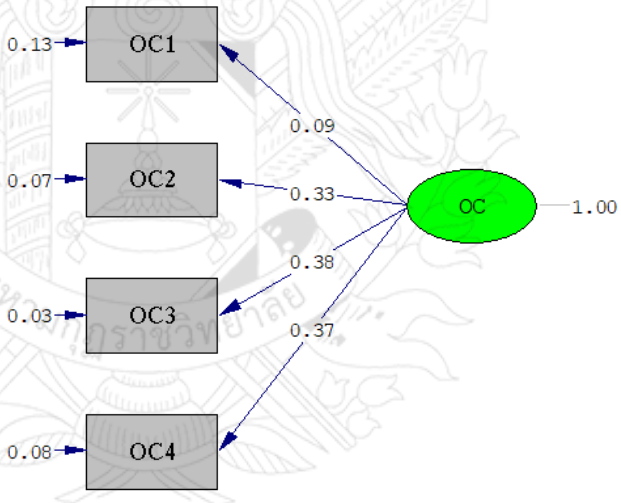
จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows Version 10.20 เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ด้านโครงสร้างองค์กร (OS) ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืน ของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.21 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 และ มีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.55 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านบรรยากาศของโรงเรียน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านโครงสร้างองค์กรมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (x^2/df) เท่ากับ 0.605 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่า รูปแบบ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen, 1989) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอก ด้านบรรยากาศของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ตาราง ที่ 4.13 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศของโรงเรียน (OC)

ตัวแปร	OC1	OC2	OC3	OC4
OC1	1.00			
OC2	.783**	1.00		
OC3	.605**	.563**	1.00	
OC4	.543**	.530**	.720**	1.00

** p < .01

จากตารางที่ 4.13 ได้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ของตัวแปรแผงในด้านบรรยากาศของโรงเรียน (OC) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .530 ถึง .783 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม (OC2) กับ การสนับสนุน (OC1) เท่ากับ .727 และคู่ที่มีความสัมพันธ์ น้อยที่สุด คือ ความสำเร็จ (OC4) กับ ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม (OC2) ผลการวิเคราะห์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .530



Chi-Square=1.21, df=2, P-value=0.54680, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.3 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านบรรยากาศของโรงเรียน (OC) ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4.1.4 ตัวแปรแฝงภายในด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ วิสัยทัศน์ร่วม (PLC1) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ(PLC2) ภาวะผู้นำร่วม (PLC3) และ ทีมร่วมแรงร่วมใจ (PLC4) ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความตรงของตัวแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		
	λ	S.E.	t
1. วิสัยทัศน์ร่วม (PLC1)	0.18	0.02	11.59
2. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (PLC2)	0.39	0.02	24.04
3. ภาวะผู้นำร่วม (PLC3)	0.39	0.02	22.16
4. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (PLC4)	0.25	0.02	16.29
χ^2= 1.69 , df = 1, p = 0.19 , RMSEA=0.037 , GFI= 1.00, AGFI= 0.98, CN= 1957.87			

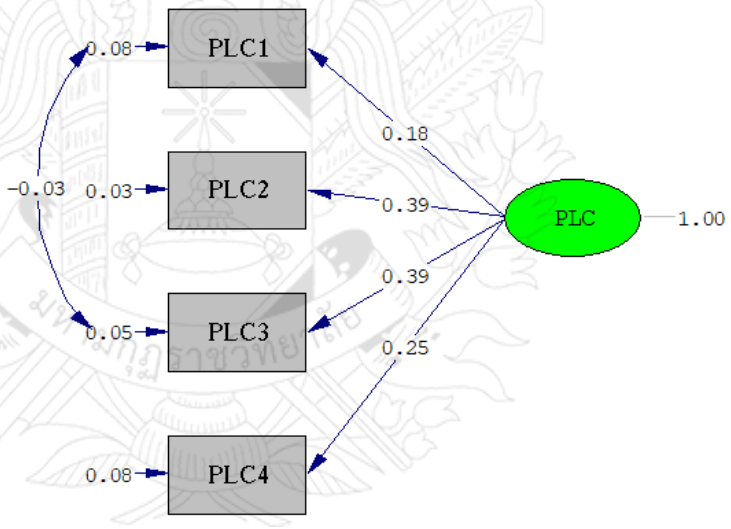
จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows Version 10.20 เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ด้านโครงสร้างองค์กร (OS) ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืน ของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.69 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 และ มีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.19 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.69 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่า รูปแบบ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen, 1989) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.15 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ตัวแปร	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4
PLC1	1.00			
PLC2	.674**	1.00		
PLC3	.568**	.699**	1.00	
PLC4	.235**	.289**	.280**	1.00

** p < .01

จากตารางที่ 4.15 ได้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ของตัวแปรแผงในด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .235 ถึง .699 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำร่วม (PLC3) กับ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (PLC2) เท่ากับ .699 และคู่ที่มีความสัมพันธ์ น้อยที่สุด คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ (PLC4) กับ วิสัยทัศน์ร่วม (PLC1) ผลการวิเคราะห์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .235



Chi-Square=1.69, df=1, P-value=0.19373, RMSEA=0.037

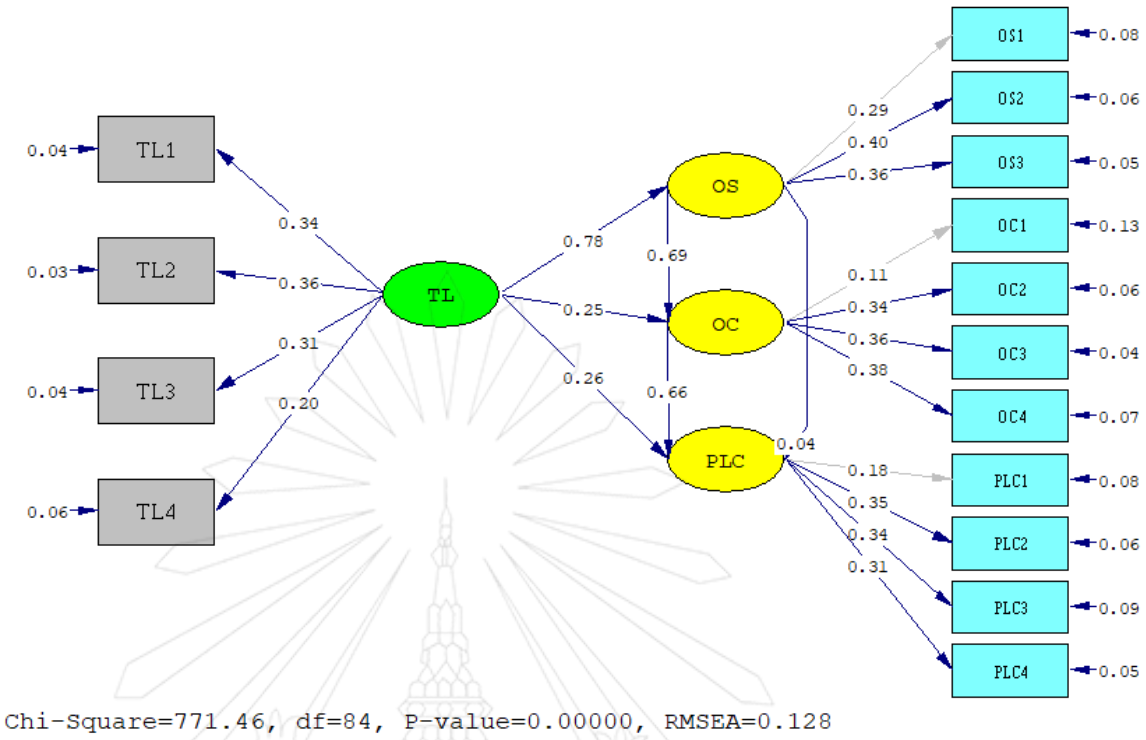
ภาพที่ 4.4 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล

4.6.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows Version 10.20 พบว่า รูปแบบสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 771.46 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 84 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.00000 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 9.49 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.128 ค่า GFI เท่ากับ 0.829 ค่า AGFI เท่ากับ 0.756 ดังตารางที่ 4.16 และภาพประกอบที่ 4.5

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้องระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้องระดับพอใช้	ค่าดัชนีในโมเดล	ระดับความสอดคล้อง
p-value(ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.00000	ไม่ผ่าน
Chi-square/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	9.49	ไม่ผ่าน
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$	0.0573	ระดับพอใช้
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.128	ไม่ผ่าน
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	0.943	ระดับพอใช้
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	0.936	ไม่ผ่าน
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	0.984	ระดับดี
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.829	ไม่ผ่าน
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	0.756	ไม่ผ่าน



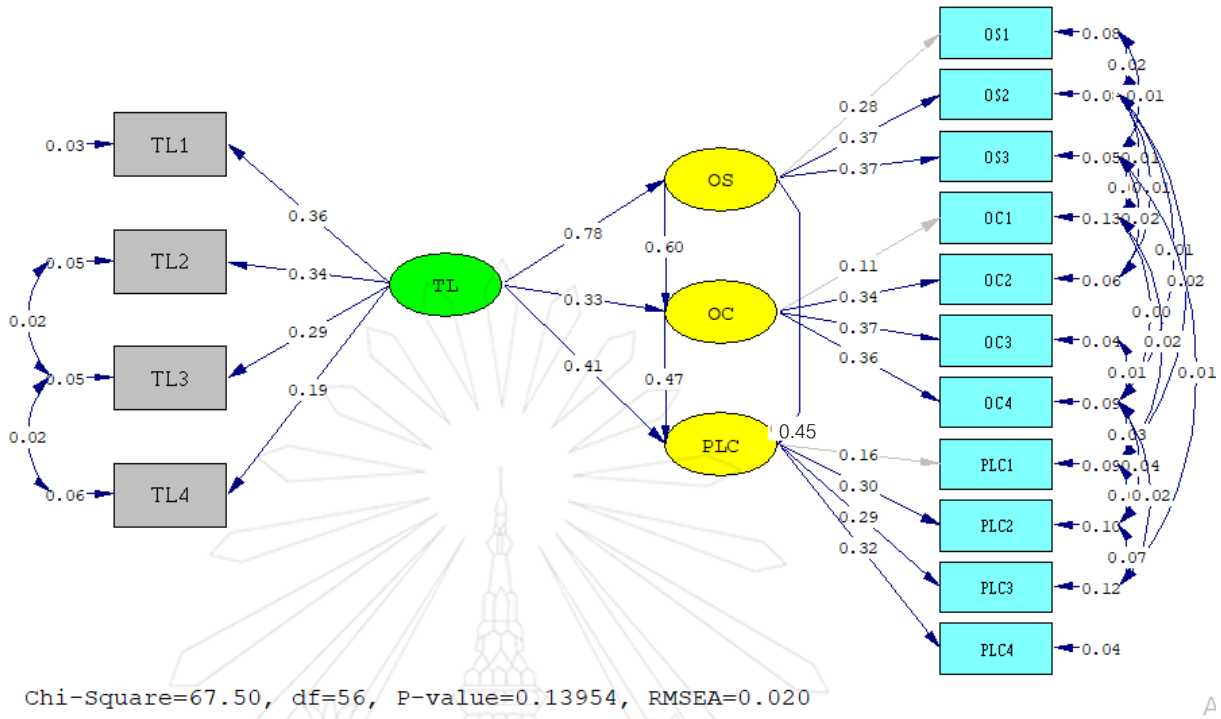
ภาพที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับ

จากภาพประกอบที่ 4.5 โมเดลรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งได้มาจากผลการวิเคราะห์ทางสถิติกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับรูปแบบโดยมีขั้นตอนการปรับคำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตและความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบโดยการใส่คำสั่งเข้าไปในโปรแกรมวิเคราะห์ให้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบโดยการใส่คำสั่งเข้าไปในโปรแกรมวิเคราะห์ให้เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 27 เส้น และหยุดปรับรูปแบบเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ โดยมีค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 67.5 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 56 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.13954 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (x^2/df) เท่ากับ 1.21 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.020 ค่า GFI เท่ากับ 0.982 ค่า AGFI เท่ากับ 0.962 โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืน ดังตาราง 4.17

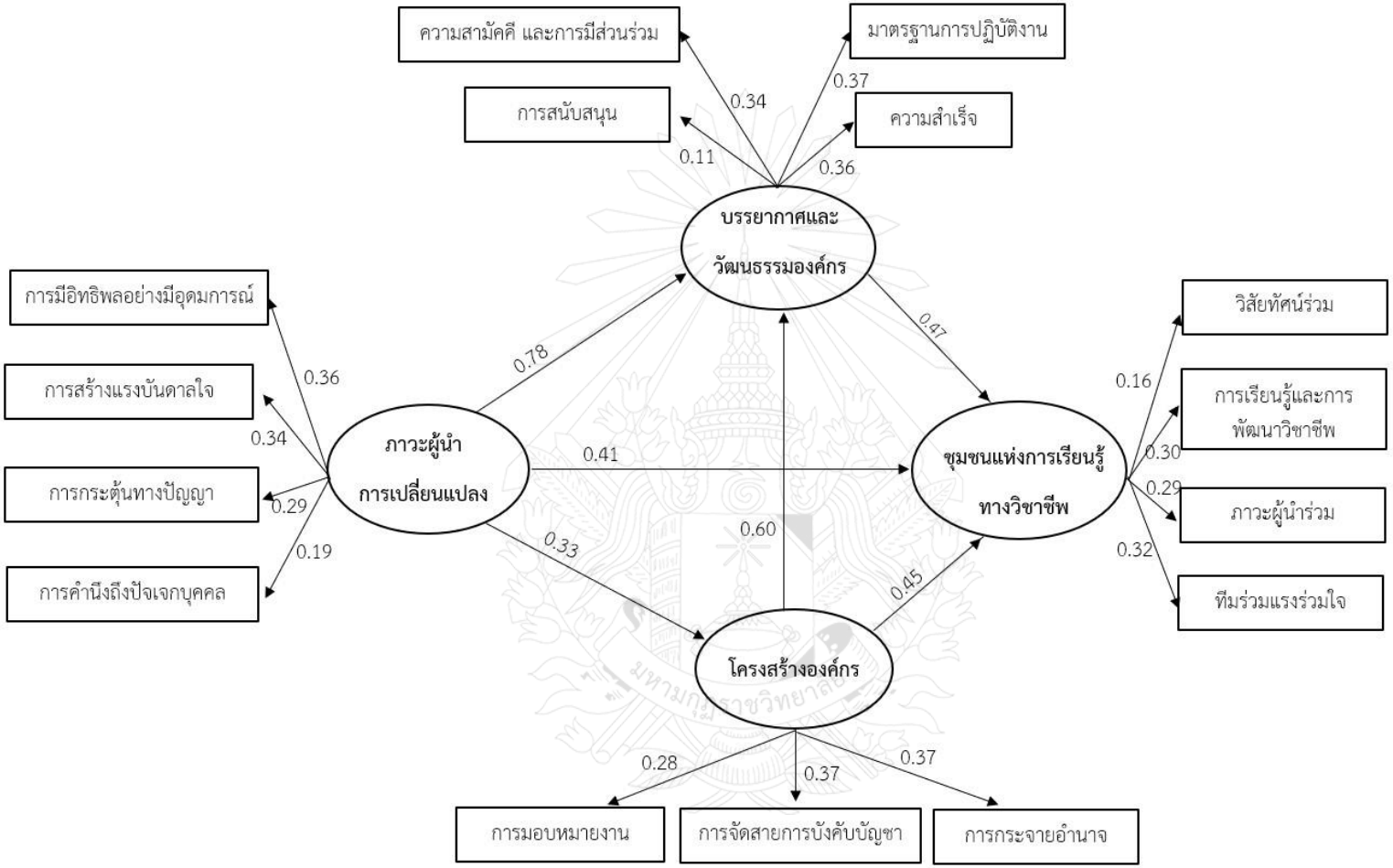
ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้องระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้องระดับพอใช้	ค่าดัชนีในโมเดล	ระดับความสอดคล้อง
p-value(ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.13954	ระดับดี
Chi-square/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	1.20	ระดับดี
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$	0.00378	ระดับดี
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.020	ระดับดี
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	0.995	ระดับดี
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	0.998	ระดับดี
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	0.999	ระดับดี
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.982	ระดับดี
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	0.962	ระดับดี



ภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังปรับ

จากภาพประกอบที่ 4.6 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งได้มาจากผลการวิเคราะห์ทางสถิติกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ คือ โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตรงกับสมมติฐานการวิจัย



ภาพที่ 4.7 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.7 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนา ขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 67.5 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 56 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.13954 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ("x" ^"2" /df) เท่ากับ 1.21 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.020 ค่า GFI เท่ากับ 0.982 ค่า AGFI เท่ากับ 0.962 แสดงว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพล สรุปผลได้ดังนี้

4.6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (TL) พบว่า มีอิทธิพลทางตรง ต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน (0.41) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ พบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) การกระตุ้นทางปัญญา (TL3) และ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (TL4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.36, 0.34, 0.29, และ 0.19 ตามลำดับ

4.6.2 โครงสร้างองค์กร (OS) พบว่า มีอิทธิพลทางตรง ต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน (0.17) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ พบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การจัดสายการบังคับบัญชา (OS2) และ การกระจายอำนาจ (OS3) มีค่าน้ำหนักเท่ากัน รองลงมา คือ การมอบหมายงาน (OS1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.37, 0.37 และ 0.28 ตามลำดับ

4.6.3 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (OC) พบว่า มีอิทธิพลทางตรง ต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน (0.47) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (OC3) รองลงมา คือ ความสำเร็จ (OC4) ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม (OC2) และ การสนับสนุน (OC1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.37, 0.36, 0.34, และ 0.11 ตามลำดับ

4.6.4 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ พบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ (PLC4) รองลงมา คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (PLC2) ภาวะผู้นำร่วม (PLC3) และ วิสัยทัศน์ร่วม (PLC1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.32, 0.30, 0.29, และ 0.16 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปร

ตัวแปรตาม	อิทธิพล	ตัวแปรต้น								
		TL			OS			OC		
		γ	SE	t	β	SE	t	β	SE	t
OS	DE	0.78	0.06	13.57						
	IE	-	-	-						
	TE	0.78	0.057	13.57						
OC	DE	0.33	0.08	4.09						
	IE	0.47	0.095	4.93	0.61	0.12	4.87			
	TE	0.80	0.135	5.96						
PLC	DE	0.41	0.07	6.22						
	IE	0.51	0.067	7.62	0.45	0.08	5.94	0.48	0.11	4.19
	TE	0.92	0.09	10.52						
χ^2= 67.50 , df = 56, p = 0.13954, RMSEA=0.020 , GFI= 0.999, AGFI= 0.982, CN= 610.248										

** p < .01

ผลการวิเคราะแยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

1) อิทธิพลทางตรง พบว่า ตัวแปรการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้รับอิทธิพลสูงสุด จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (TL) ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.41 นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (TL) มีอิทธิพลทางตรงต่อ โครงสร้างองค์กร (OS) และ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (OC) ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.78 และ 0.33 ตามลำดับ

2) อิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้รับอิทธิพลจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (TL) โครงสร้างองค์กร (OS) และ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (OC) ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.51, 0.45 และ 0.48 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (TL) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (OC) ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.47 และ ตัวแปรโครงสร้างองค์กร (OS) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (OC) ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.61

3) อิทธิพลรวม พบว่า ตัวแปรการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้รับอิทธิพล จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (TL) ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.92 นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (TL) มีอิทธิพลรวมต่อ โครงสร้างองค์กร (OS) และ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (OC) ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.78 และ 0.80 ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (2) เพื่อศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 500 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.957

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 64 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้วนำไปวิเคราะห์

5.1 สรุปผล

การวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.20 ตำแหน่งครู ร้อยละ 89.80 วุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.00 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.60 และ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 57.60 โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 3 ปัจจัย ประกอบด้วยตัวแปรทั้งสิ้น 11 ตัวแปร ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ตัวแปร 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร 1) การมอบหมายงาน 2) การจัดสายการบังคับบัญชา และ 3) การ

กระจายอำนาจ บรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย 4 ตัวแปร 1) การสนับสนุน 2) ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 4) ความสำเร็จ

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดย การจัดสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมอบหมายงาน และ การกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดย ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การสนับสนุน และ ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม และ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. การศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 3) ภาวะผู้นำร่วม และ 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ

จากการวิเคราะห์ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวแปรวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และ ภาวะผู้นำร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ ทีมร่วมแรงร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ โดยมีค่า ค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 67.5 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 56 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.13954 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (x^2/df) เท่ากับ 1.21 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.020 ค่า GFI เท่ากับ 0.982 ค่า AGFI เท่ากับ 0.962 โดยอยู่ในเกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับดี ทั้งหมด แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยเสนอการอภิปรายผลการวิจัย 3 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร และ ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม

อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ปัจจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการ กระบวนการบริหารจัดการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้บริหารและคณะครูมีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อีกทั้ง โครงสร้างองค์กร ยังเป็นระบบที่แสดงความสัมพันธ์ของงาน ความรับผิดชอบต่อการรายงานและการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคคลและฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด ส่วนบรรยากาศของโรงเรียนเป็นสภาวการณ์ที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แสดงความคิดเห็นและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคนได้อย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาริชาติ สีพันธ์บุญ (2564) ที่พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กร และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากผลการศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ภาวะผู้นำร่วม และ ทีมร่วมแรงร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ในส่วนของการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาท ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อีกทั้ง ภาวะผู้นำร่วม เป็นการทำงานของกลุ่มคนที่สามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามได้ในแต่ละโอกาส และยังสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ไม่ใช่การทำงานเป็นทีมที่มีผู้นำเพียงคนใด คนหนึ่ง แต่อาจมีการสลับปรับเปลี่ยนผู้นำ โดยขึ้นกับภาระของงานหรือบริบทของงานนั้น ๆ และ ทีมร่วมแรงร่วมใจ ยังเป็นการทำงานร่วมกันแบบประสานการทำงานให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรเสร็จสมบูรณ์ หัวใจของการทำงาน คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีของคนในองค์กร ซึ่งเมื่อมีเป้าหมายหลักร่วมกัน จะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาใน โรงเรียน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรในพื้นที่ทำงานจริงร่วมกัน อย่างมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้นำร่วม เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพตนเองให้เกิดผลที่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่มีหัวใจสำคัญคือการใส่ใจดูแล และรับผิดชอบความสำเร็จของผู้เรียนร่วมกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน โดยผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาริชาติ สีพันธ์บุญ (2564) ที่พบว่า การมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน การมีสภาพการณ์ที่สนับสนุน การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร และ การเป็นทีมร่วมแรงร่วมใจ ส่งผลต่อระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวรรณ สุขศรี (2565) ที่พบว่า การบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kamarudin Ismail, Rosnah Ishak, and Siti Hajar Kamaruddin (2021) ที่พบว่า จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA) แบบจำลองการปฏิบัติงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลายมิติ ในบริบทของประเทศมาเลเซีย มีการนำไปปฏิบัติใน 6 มิติ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม ภารกิจและค่านิยม ภาวะผู้นำทางวิชาชีพ วัฒนธรรมร่วมกันและการทำงานร่วมกัน วัฒนธรรมส่วนรวมและการทำงานร่วมกัน การแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด บรรยากาศโรงเรียนที่เอื้ออำนวย และ พันธมิตรเชิงกลยุทธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลต่อระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของประเทศมาเลเซีย อยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ อยู่ในเกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับดี ทั้งหมด แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตลดา หนูดอนทราย (2562) ที่พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสิทธิ์ อุคำ (2563) ที่พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สถิตย์ กุลสอน (2563) ที่พบว่า การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการชุมชนแหงการเรียนรูทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาริชาติ สีพันธ์บุญ (2564) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกศ

กาญจน์ ทองจันทร์แก้ว (2565) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แสดงว่า การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง สำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ เคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงาน จะมีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษามากที่สุด

5.3.1.2 จากผลการวิจัย ตัวแปรที่ทำให้เกิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มากที่สุดคือ วิสัยทัศน์ร่วม แสดงว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน มีผลในการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอย่างมาก

จากผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารจึงควร ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับครู และบุคลากร ในสถานศึกษา เพื่อสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ ความภาคภูมิใจ ให้กับสมาชิกในสถานศึกษา อีกทั้งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีเป้าหมายเดียวกัน มองเห็นภาพความสำเร็จเดียวกัน และสร้างเส้นทางสู่ความสำเร็จด้วยกัน จะส่งผลให้สถานศึกษามีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงขึ้น และนำสู่การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายของสถานศึกษา

5.3.1.3 ผู้บริหาร ครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้มีระดับที่สูงขึ้นได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่พบว่ามีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

5.3.2.2 ควรวิเคราะห์และปรับเปลี่ยนองค์ประกอบของ ชุมชุนแห่งการเรียนรูให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น

5.3.2.3 ควรขยายขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลายมากขึ้น ในระดับภาคหรือระดับประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและนำผลการวิจัยไปใช้ได้หลากหลายยิ่งขึ้น

5.3.2.4 ควรศึกษาด้วยวิธีวิจัยและพัฒนา (R&D) หรืองานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำข้อค้นพบมาเปรียบเทียบยืนยันพัฒนาต่อยอดเชิงลึกถึงข้อค้นพบในการวิจัยในครั้งนี้

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กรองกาญจน์ นาแพร่..(2560). *การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กระทรวงสาธารณะสุข (2565) คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Manual) สำนักส่งเสริมสุขภาพ,กระทรวงสาธารณสุข. สืบค้น 16 สิงหาคม 2565. จาก https://hp.anamai.moph.go.th/webupload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/tinymce/OPDC/OPDC2565-S/IDC2_1/opdc_2565_IDC2-1_05.pdf.

กษิดิศ กัลยกรกุล. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับสภาพการแข่งขันทางธุรกิจ: กรณีศึกษาบริษัทออกแบบวงจรรวมและพัฒนาไมโครชิปแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

การยางแห่งประเทศไทย (2560) การสอนงานและการมอบหมายงาน. การจัดการองค์ความรู้ > เครือข่ายภายในองค์กร, ความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการบริหารองค์กร. สืบค้น 18 กรกฎาคม 2565. จาก https://km.raot.co.th/km-knowledge/detail/446.

เกศกาญจน์ ทองจันทร์แก้ว. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จิตลดา หนูดอนทราย. (2562). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จิวีณา พีชะพัฒน์, ณาตรการณ์ ชยุตสาหกิจ และ ณิชา ศิลปะวัฒนานันท์. (2554). *ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมต่อสุขภาวะในวัยรุ่นตอนต้น*. โครงงานทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา, คณะจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2560). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต”. *วารสารมหาจุฬานาคทรรศน์*. 10 (ธันวาคม 2562), 4930-4943.

ชาญชัย นันทะผา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชำนาญ จันทร์เรือง. (2565). “การกระจายอำนาจ’ ที่แท้จริง เป็นอย่างไร”. *กรุงเทพธุรกิจ*. สืบค้น 6 สิงหาคม 2565. จาก https://www.bangkokbiznews.com/columnist/ 1013820.

ดวงพร ธนังธีรพงษ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ทวีศิลป์ กุลนภาดล, นฤมล เหล่าโกสิน, สุพีรพัชร์ พิมพ์มาศ และ PS Keerthi Prabhakar. (2562). “พฤติกรรมการดูแลผู้รับบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ของ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี”. *วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม*, 16(1), 90-97.

ธาราทิพย์ สอนหัด. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยครุศาสตร์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา. (2565). การจัดองค์การและการบริหาร . มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. สืบค้น 16 กรกฎาคม 2565. จาก http://courseware.npru.ac.th/admin/files/20221004115258_ad9c02e340413722f509f60a4d44e674.pdf

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. (2546). *ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2552). โมเดลริสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภาพร วรเนตรสุดาทิพย์ (2564). “การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) จากการศึกษาชั้นเรียน”. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. 11(3), 347-358.

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2538). *การมีส่วนร่วมหลักพื้นฐานเทคนิคและกรณีตัวอย่าง*. เชียงใหม่: สิริลักษณ์การพิมพ์.

นาตยา ทับยาง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

นิสิต มโนตั้งวร, นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบูลย์ (2559). "ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน". *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 3(1), 167-182.

เบญจมาศ โตส้ม. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปฐมพงศ์ พัฒผล และคณะ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประกาย เขียวพันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปาริชาติ สีพันธ์บุญ (2564). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2564). "รูปแบบการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา". *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ,* 1(1), 66-75.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร.

พัชรา หาญเจริญกิจ. (2565). *มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard)*. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. สืบค้น 19 สิงหาคม 2565. จาก https://www.opsmoac.go.th/km-km_org_center-files-391991791999.

พันธ์. (2552). *เทคนิคการมอบหมายงาน*. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ไพผกา ผิวดำ. (2564). "ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา". *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 3(1), 11-18.

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (2565). *การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. สืบค้น 19 สิงหาคม 2565. จากhttp://courseware.npru.ac.th/admin/files/20221004130146_52ac4dd2395d3156d18c2480181f4133.pdf

เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีสกุล. (2560). “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู”. วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 2(2), 214-228.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2565. จาก https://dictionary.orst.go.th/.

เรวณี ชัยเขาวรัตน์ (2558) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) วิถีสร้างครูสู่ศิษย์”. *เอกสารประมวลแนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบกลไกและแนวทางการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน*, 1-10.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง .(2557). *โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

วันชัย โกลละสุต. (2565). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม. ผู้ตรวจราชการกรมโยธาธิการและผังเมือง. สืบค้น 16 สิงหาคม 2565. จาก http://kmcenter.rid.go.th/ kmc08/km_53/ km_team53.htm.

วันชื่น ทองอยู่. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา..

วันชัย มีชาติ. (2549). *การบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัลลภ บุตรเกต. (2562). *วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วาสนา ทองทวียิ่งยศ. (2560*). ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิชัย วงษ์ใหญ่, มารุต พัฒผล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2530). *การบริหารและการจัดการทางทรัพยากรธรรมชาติ: บทบาทขององค์กรในท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา. (2563). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิไล วัชฤทธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา*. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ชวลิต ประภาวานนท์, สมชาย หิรัญกิตติ, สมศักดิ์ วานิชยากรณ์ และสุดา สุวรรณา-ภิรมย์ (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิสิทธิ์พัฒนา.

ศุภาพิชญ์ อินแตง (2565). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่ งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สงวนศักดิ์ จ๊ะสุนา. (2563). *การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สถิตย กุลสอน และคณะ. (2563). “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลตอการบริหารจัดการชุมชนแหงการเรียนรูทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21”. *วารสารงานวิจัยวิทยาลัยสันตพล*. 6(1), 123-133.

สุกรี สุระคำแหง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุริยะ สุริยันยงค์. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สุเมธ บุญมะยา. (2564). “*ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักปฏิจจสมุปบาท*”. *วารสาร มจร. พุทธ-ศาสตร์ปริทรรศน์*. 5(1), 21-31.

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2561). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา. ในชุดวิชา23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรม การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา*. สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (2560). *ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2540). *การกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษา เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ราชบัณฑิต ประเภทสังคมศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 70 มีนาคม 2540. สืบค้น 25 กรกฎาคม 2565. จาก http://legacy.orst.go.th

สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: บริษัท วิทยพัฒน์ จำกัด.

เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล. (2561). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร

อรวรรณ สุขศรี, สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2565). “การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1”. *Journal of Buddhist Philosophy Evolved*. 7(1), 176-186.

อภิสิทธิ์ อุคำ. (2563). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัสสกัลย์ บุรุษเกิด. (2564*). การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เอกพล อยู่ภักดี. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อิศรา อิ่มลาภ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของบริษัท เอ็กซอนโมบิล จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าพัฒนา (2564) อำเภอเวียงเก่า จังหวัดขอนแก่น โครงการสำรวจและประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการ อปท. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์. (2565). เทคนิคการมอบหมายงานตามหน้าที่และการประเมิน. ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม,กองการเจ้าหน้าที่,องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์. สืบค้น 16 กรกฎาคม 2565. จาก https://surinpao.go.th/datacenter/km_ law/manual_assign.pdf

อำนาจ วัดจินดา. (2565 การมอบหมายงาน (Delegation) .วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. สืบค้น 18 กรกฎาคม 2565. จาก https://hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170510_172037.pdf

2. ภาษาอังกฤษ

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). I”mproving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership”. *Thousand Oaks*, CA: Sage Publications.

Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., & Wallace, M. (2005). “Creating and sustaining effective professional learning communities”. *Research Report No. 637*. UK:

Daft, R. L.. (2004). *Organization Theory and Design*. (8th ed.). OH: RR Donnelley & Sons Company Willard.

Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.

Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.

Kaiser. S.M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of x organizational learning*. Ph.D. Dissertation, Louisiana State University, U.S.A.

Kamarudin Ismail, Rosnah Ishak, and Siti Hajar Kamaruddin (2021). "Validating Professional Learning Communities Practice Model in a Malaysian Context". *European Journal of Educational Research*. 11(1), 393-402.

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

Nelson, K. (2012). *Factors that influence the Development of Professional Community In Catholic Middle Schools*. Ph.D. Dissertation, Washington, D.C. The Catholic University of America.

Ohlson, M. (2009). *A study of school culture, leadership, teacher quality and student outcomes via a performance framework in elementary schools participating in a school reform initiative*. [Abstract]. Dissertation Abstract. Ph.D. Dissertation. Florida: University of Florida.

Robbins, Stephen P. (1989). "Organizational Behavior". (9th ed). *Englewood cliffs*, NJ: Prentice Hall.

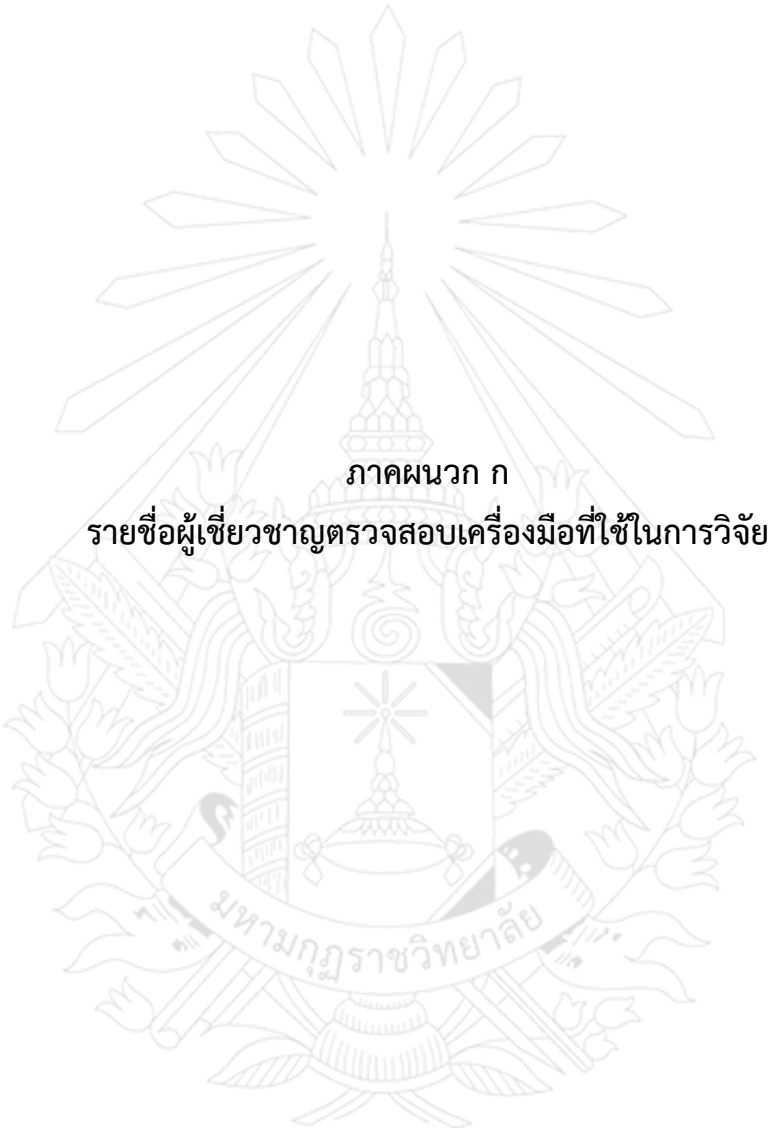
Thompson, R. A., Flood, M. F., & Goodvin, R. (2006). *Social support and developmental psychopathology*. In D. Cicchetti & D. Cohen (Eds.), Developmental Psychopathology (2nd ed.), 3. pp. 1-37. New York: Wiley.

United Nations. (1981). *Planned Population Distribution of Development*. New York: United Nations.

Wagner, J. M., & Harter, J. K. (2006). *The Great Elements of Managing*. Washington DC: The Gallup Organization.

Wolford, D.W. (2 0 1 1). *Effective Leadership Practices in the Sustainability of Professional Learning Communities in Two Elementary Schools*. Ph.D. Dissertation, East Tennessee State University.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รศ. บุญช่วย ศิริเกษ

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (คม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. ดร. กรรณิกา ไวโสภา

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3. ดร. วรรณที ศรีโนนยาง

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4. ดร. จิตติศักดิ์ นามวงษา

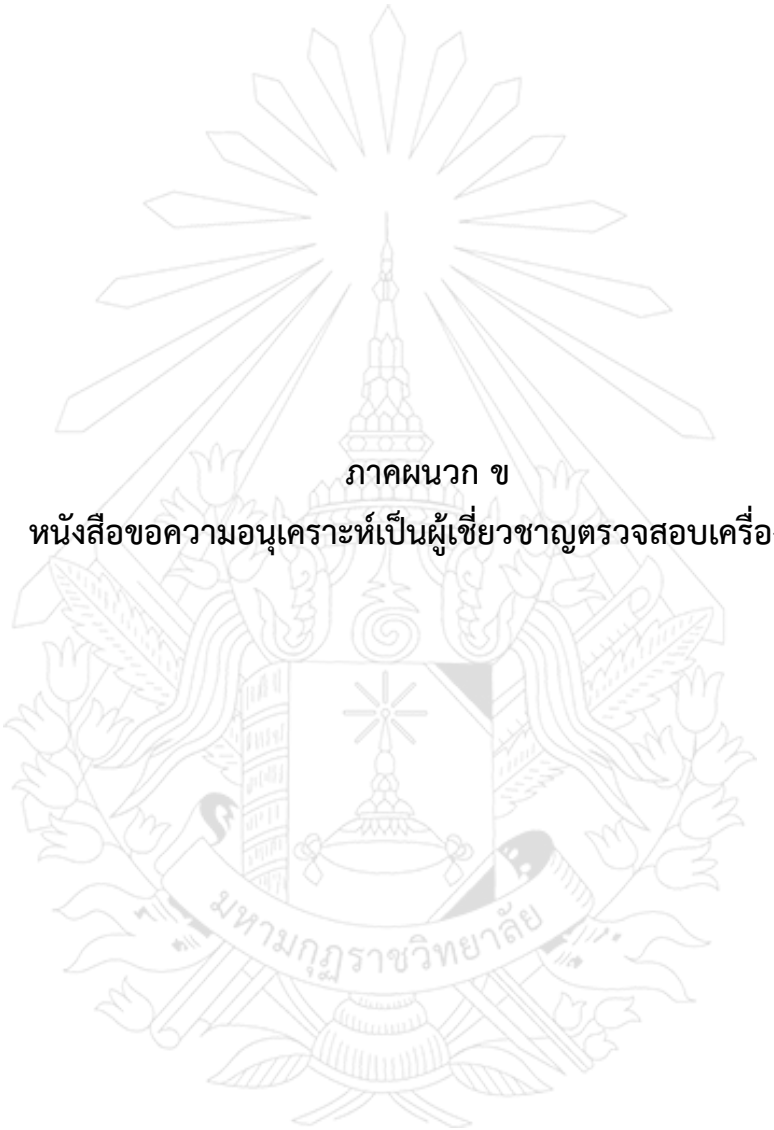
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสองรักษ์วิทยา สพม.เลย-หนองบัวลำภู

5. ดร. วีระเดช มณีนพ

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย สพป.เลย 1



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗ **วันที่** ๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วยว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
ว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม ผู้วิจัย
โทร ๐๘๗ ๔๒๔ ๐๑๖๗

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗ **วันที่** ๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ด้วยว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
ว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม ผู้วิจัย
โทร ๐๘๗ ๔๒๔ ๐๑๖๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗

๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วรรณที ศรีโนนยาง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
ว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม ผู้วิจัย
โทร ๐๘๗ ๔๒๔ ๐๑๖๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗

๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กิตติศักดิ์ นามวงษา ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสองรักษ์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
ว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม ผู้วิจัย
โทร ๐๘๗ ๔๒๔ ๐๑๖๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗

๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วีระเดช มณีนพ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
ว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม ผู้วิจัย
โทร ๐๘๗ ๔๒๔ ๐๑๖๗

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจค่า IOC

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

<u>คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ</u>

เรียน ผู้เชี่ยวชาญที่เคารพอย่างยิ่ง

1. แบบประเมินชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย เพื่อทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในหัวข้อเรื่อง เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2. แบบประเมินชุดนี้ มี 5 ตอน เพื่อทำการประเมินตามลำดับ ดังนี้

แบบประเมินตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีประเด็นที่สอบถามและรายการสำหรับตรวจสอบ ที่จัดทำขึ้นตามสาระในขอบเขตตัวแปรต้น ขอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมในประเด็นคำถามและรายการกำหนดให้ในแต่ละข้อ รายละเอียดตามที่เสนอไว้ในแบบประเมินตอนที่ 1

แบบประเมินตอนที่ 2-5 แบบสอบถามการเป็นองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ขอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของประเด็นคำถามแต่ละข้อกับขอบเขตเนื้อหาที่ต้องการวัด ตามที่ปรากฏอยู่ในนิยามเชิงปฏิบัติการ รายละเอียดตามที่เสนอไว้ในแบบประเมินตอนที่ 2 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านกรุณารับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินแบบสอบถามนี้

(ลงชื่อ) ว่าที่ ร.ต. ผู้วิจัย

(คมสันต์ คำเทียม)

...../...../.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาตรวจสอบและประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของประเด็นคำถามและรายการตรวจสอบของแต่ละประเด็น พร้อมให้ส่งข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1 (แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม) ดังนี้

คำถาม/รายการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน	( ) ถูกต้อง/เหมาะสม ( ) ควรปรับปรุง คือ .....
1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง	( ) ถูกต้อง/เหมาะสม ( ) ควรปรับปรุง คือ .....
2. ตำแหน่งหน้าที่ ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( ) ครู	( ) ถูกต้อง/เหมาะสม ( ) ควรปรับปรุง คือ .....
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก	( ) ถูกต้อง/เหมาะสม ( ) ควรปรับปรุง คือ .....
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ( ) ไม่เกิน 10 ปี ( ) 11 - 20 ปี ( ) 21 – 30 ปี ( ) มากกว่า 31 ปี (มากกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)	( ) ถูกต้อง/เหมาะสม ( ) ควรปรับปรุง คือ .....
5. อายุ ( ) ไม่เกิน 30 ปี ( ) 31 - 40 ปี ( ) 41 - 50 ปี ( ) มากกว่า 50 ปี (มากกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)	( ) ถูกต้อง/เหมาะสม ( ) ควรปรับปรุง คือ .....
6. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน ( ) โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1 - 119 คน) ( ) โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนระหว่าง 120 - 719 คน) ( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียนระหว่าง 720 - 1679 คน) ( ) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1680 คนขึ้นไป)	( ) ถูกต้อง/เหมาะสม ( ) ควรปรับปรุง คือ .....

ตอนที่ 2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่สถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหาร และการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีศักยภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการกำหนดองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 64 ข้อ โปรดพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามแต่ละข้อกับขอบเขตเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลตามที่ได้กำหนดไว้ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัด

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการวัด

ข้อ	รายการ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	วิสัยทัศน์ร่วม นิยามเชิงปฏิบัติการ : การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน				
1	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน				
2	ผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน				
3	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ หรือจุดเน้นของสถานศึกษาร่วมกัน				
4	ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ในทิศทางเดียวกัน				
	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ นิยามเชิงปฏิบัติการ : กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาท ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
5	ผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ				

ข้อ	รายการ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
6	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับต่าง ๆ				
7	ครูเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนา หรือแลกเปรียนเรียนรู้ในระดับต่าง ๆ ทุกปี				
8	ครูนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา				
	<u>ภาวผู้นำร่วม</u> <u>นิยามเชิงปฏิบัติการ</u> : การทำงานของกลุ่มคนที่สามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามได้ในแต่ละโอกาส และยังสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ไม่ใช่การทำงานเป็นทีมที่มีผู้นำเพียงคนใด คนหนึ่ง แต่อาจมีการสลับปรับเปลี่ยนผู้นำโดยขึ้นกับภาระของงานหรือบริบทของงานนั้น ๆ				
9	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำและผู้ตามในการดำเนินงานของสถานศึกษา				
10	ผู้บริหารเปิดโอกาศให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำในการดำเนินงานของสถานศึกษาในแต่ละโอกาส				
11	ผู้บริหารและครูสามรถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้และสามารถปรับเปลี่ยนผู้นำในการทำงานได้ตามโอกาสต่าง ๆ ที่เหมาะสม				
12	ผู้บริหารเปิดโอกาศให้ครูได้สลับปรับเปลี่ยนการเป็นผู้นำในแต่ละโอกาสตามความถนัดของแต่ละบุคคล				
	<u>ทีมร่วมแรงร่วมใจ</u> <u>นิยามเชิงปฏิบัติการ</u> : การทำงานร่วมกัน แบบประสานการทำงานให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรเสร็จสมบูรณ์ หัวใจของการทำงาน คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีของคนในองค์กร ซึ่งเมื่อมีเป้าหมายหลักร่วมกัน จะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ				
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร				

ข้อ	รายการ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
14	ครูมีความเข้าในบทบาท หน้าที่ ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม				
15	ผู้บริหารและครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน				
16	ผู้บริหารและครูสามารถทำงานร่วมกันแบบประสานการทำงานให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม				

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการ กระบวนการบริหารจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำ และผู้ตามมีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึก ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับผล ประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ข้อ	รายการ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	<u>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</u> <u>นิยามเชิงปฏิบัติการ</u> : การที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีศีลธรรมและ จริยธรรม มีวิสัยทัศน์ในการบริหารและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ให้ความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ความเชื่อ ค่านิยม และปฏิบัติงานเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้ ได้รับการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธ ไว้วางใจ และยินดีให้ความร่วมมือ และปฏิบัติตาม				
17	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีศีลธรรมและจริยธรรม				
18	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารและมีเป้าหมายที่ชัดเจน				
19	ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม				

ข้อ	รายการ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
20	ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ไว้วางใจ และยินยอมให้ความร่วมมือและปฏิบัติตาม				
	<u>การสร้างแรงบันดาลใจ</u> <u>นิยามเชิงปฏิบัติการ</u> : การที่ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู ส่งเสริมให้ ครูได้เห็นความสำคัญของการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเอง และสร้างความกระตือรือร้นให้ครู ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย จนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์				
21	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู				
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เห็น ความสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง				
24	ผู้บริหารสร้างความกระตือรือร้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์				
	<u>การกระตุ้นทางปัญญา</u> <u>นิยามเชิงปฏิบัติการ</u> : การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความใฝ่รู้ ส่งเสริมให้ครูเกิดความ ตระหนักและรับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน จูงใจให้ครูแสวงหา แนวทางแก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ และส่งเสริมวิธีการ แก้ปัญหาด้วยหลักการและเหตุผล ที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์				
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความใฝ่รู้				
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความ ตระหนักและรับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน				
27	ผู้บริหารจูงใจให้ครูแสวงหาแนวทาง แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ				
28	ผู้บริหารส่งเสริมวิธีการแก้ปัญหาด้วย หลักการและเหตุผลที่หลากหลายอย่าง สร้างสรรค์				

ข้อ	รายการ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	<u>การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล</u> <u>นิยามเชิงปฏิบัติการ</u> : การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียม พัฒนาศักยภาพครูตามความ สามารถและความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ครูมี ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลและเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย				
29	ผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับครูเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียม				
30	ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพครูตามความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคล				
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ ละบุคคล				
32	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย				

ตอนที่ 4 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคน แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และเข้าใจนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกันและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน

ข้อ	รายการ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	<u>การให้การสนับสนุน</u> <u>นิยามเชิงปฏิบัติการ</u> : การที่ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครูให้ประสบผลสำเร็จ และการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และยังสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้				
33	ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครูให้ประสบผลสำเร็จ				

ข้อ	รายการ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
34	ผู้บริหารและครูมีการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ				
35	ผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้				
	ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม นิยามเชิงปฏิบัติการ : การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่ดีและมีความรักใคร่ปรองดอง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละและรับผิดชอบต่อส่วนรวม และเคารพสิทธิ์และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น				
36	ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่ดีและมีความรักใคร่ปรองดอง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน				
37	ผู้บริหารและครูร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ				
38	ผู้บริหารและครูมีความเสียสละและรับผิดชอบต่อส่วนรวม				
39	ผู้บริหารและครูเคารพสิทธิ์และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น				
	มาตรฐานการปฏิบัติงาน นิยามเชิงปฏิบัติการ : การที่สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และครูปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้และเกิดผลจริง การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน				
40	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน				

ข้อ	รายการ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
41	สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ				
42	ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ				
43	ครูพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้และเกิดผลจริง				
44	ครูพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ				
45	ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน				
	ความสำเร็จ นิยามเชิงปฏิบัติการ : ผลที่ได้จากการบริหารจัดการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการดำเนินการตั้งแต่ประสิทธิภาพของระบบไปจนถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนภาพพจน์ที่ดี ของโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง				
46	สถานศึกษามีการบริหารจัดการและการดำเนินการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ				
47	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ				
48	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามความต้องการของหลักสูตรและชุมชน				
49	สถานศึกษามีภาพพจน์ที่ดี				
50	ผู้ปกครองความพึงพอใจในคุณภาพของสถานศึกษา				

ตอนที่ 5 โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กร หมายถึง ระบบที่แสดงความสัมพันธ์ของงาน ความรับผิดชอบต่อ การรายงานและการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคคลและฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อให้ ๆ สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ในที่สุด

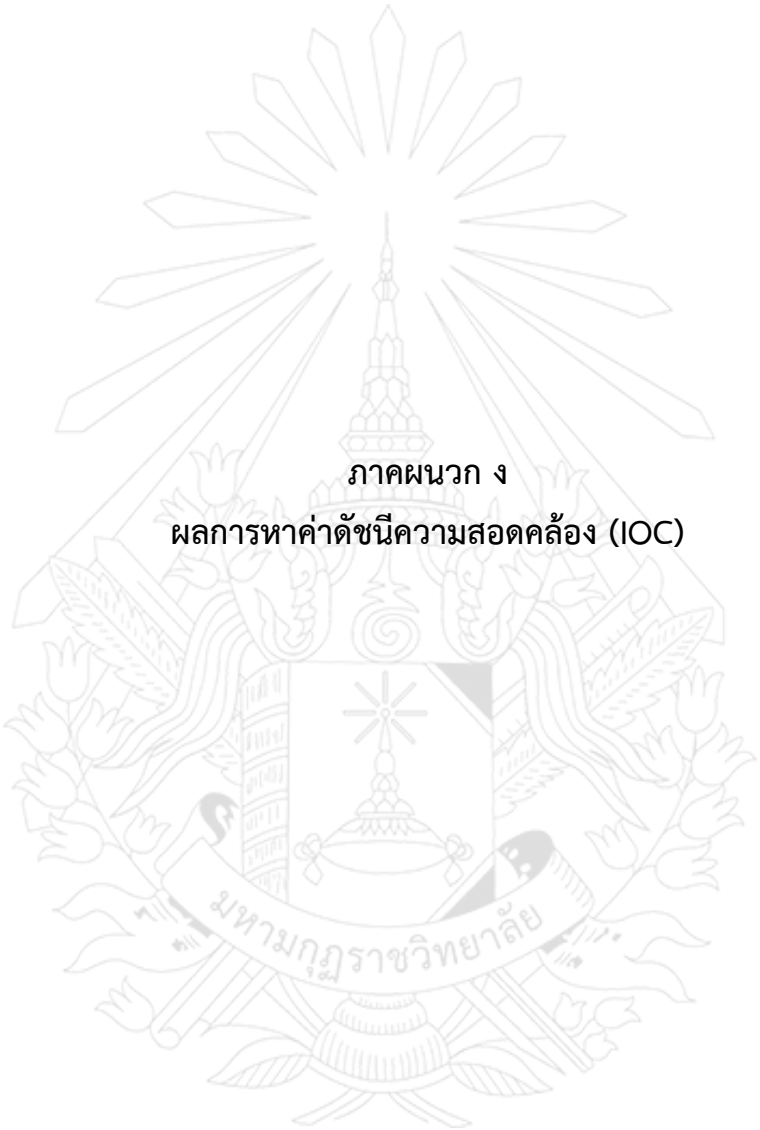
ข้อ	รายการ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	<u>การมอบหมายงาน</u> <u>นิยามเชิงปฏิบัติการ</u> : สถานศึกษามีการแบ่งงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบตามสายงานการบังคับบัญชา มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นคำสั่งชัดเจน ถูกต้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง มีการมอบหมายงานตามความสามารถและความ ถนัดของแต่ละบุคคลที่ และมีการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม				
51	สถานศึกษามีการแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานการบังคับบัญชา				
52	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบเป็นคำสั่งชัดเจน				
53	มีการแบ่งงานที่ถูกต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง				
54	มีการมอบหมายงานตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล				
55	มีการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม				
	<u>การจัดสายการบังคับบัญชา</u> <u>นิยามเชิงปฏิบัติการ</u> : สถานศึกษามีโครงสร้างการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาครูมีการจัดทำปฏิทินการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีม				
56	สถานศึกษามีโครงสร้างการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ				

ข้อ	รายการ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
57	สถานศึกษามีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการพัฒนาครู				
58	สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทินการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา				
59	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีม				
	การกระจายอำนาจ นิยามเชิงปฏิบัติการ : การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานในด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ไปสู่คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาโดย คำนึงถึงความเป็นไปได้และความ เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมาย				
60	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านวิชาการ				
61	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านงบประมาณ				
62	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านบริหารงานบุคคล				
63	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านบริหารทั่วไป				
64	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานไปสู่คณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย				

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
ว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม
ผู้วิจัย



ภาคผนวก ง
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามวัดรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
วิสัยทัศน์ร่วม									
1	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ หรือจุดเน้นของสถานศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ									
5	ผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	ครูเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนาหรือแลกเปรียนเรียนรู้ในระดับต่าง ๆ ทุกปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	ครูนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ภาวผู้นำร่วม									
9	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำและผู้ตามในการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
10	ผู้บริหารเปิดโอกาศให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำในการดำเนินงานของสถานศึกษาในแต่ละโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
11	ผู้บริหารและครูสามรถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้และสามารถปรับเปลี่ยนผู้นำในการทำงานได้ตามโอกาสต่าง ๆ ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้สลับปรับเปลี่ยนการเป็นผู้นำในแต่ละโอกาสตามความถนัดของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ทีมร่วมแรงร่วมใจ									
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	ครูมีความเข้าในบทบาท หน้าที่ ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15	ผู้บริหารและครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16	ผู้บริหารและครูสามารถทำงานร่วมกันแบบประสานการทำงานให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์									
17	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีศีลธรรมและจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารและมีเป้าหมายที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
19	ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
20	ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ไว้วางใจ และยินยอมให้ความร่วมมือและปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
การสร้างแรงบันดาลใจ									
21	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เห็น ความสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสร้างความกระตือรือร้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
การกระตุ้นทางปัญญา									
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความใฝ่รู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความ ตระหนักและรับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
27	ผู้บริหารจูงใจให้ครูแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
28	ผู้บริหารส่งเสริมวิธีการแก้ปัญหาด้วยหลักการและเหตุผลที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล									
29	ผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับครูเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
30	ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพครูตามความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
32	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การให้การสนับสนุน									
33	ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครูให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
34	ผู้บริหารและครูมีการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ความสามัคคีและการมีส่วนร่วม									
36	ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่ดีและมีความรักใคร่ปรองดอง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

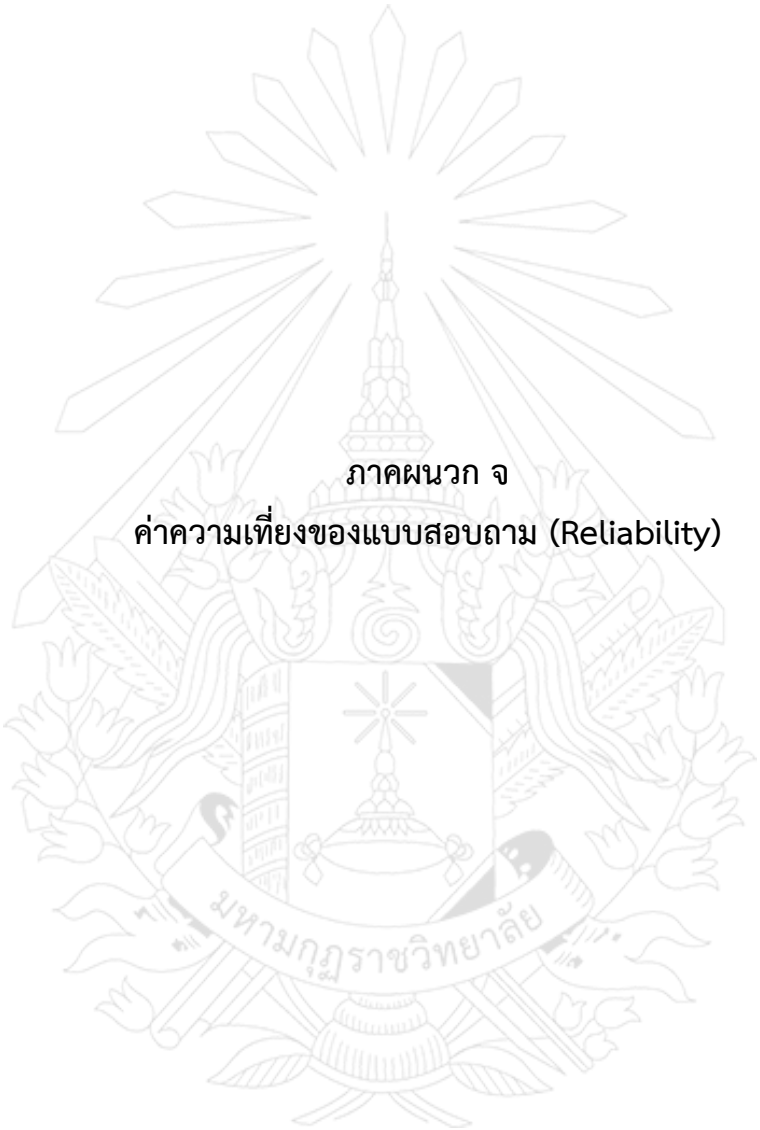
ข้อ	ความคิดเห็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
37	ผู้บริหารและครูร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
38	ผู้บริหารและครูมีความเสียสละ และรับผิดชอบต่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
39	ผู้บริหารและครูเคารพสิทธิ์และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
มาตรฐานการปฏิบัติงาน									
40	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
41	สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
42	ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
43	ครูพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้และเกิดผลจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
44	ครูพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
45	ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ความสำเร็จ									
46	สถานศึกษามีการบริหารจัดการและการดำเนินการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
47	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
48	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามความต้องการของหลักสูตรและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
49	สถานศึกษามีภาพพจน์ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
50	ผู้ปกครองความพึงพอใจในคุณภาพของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	โครงสร้างองค์กร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การมอบหมายงาน									
51	สถานศึกษามีการแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานการบังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	โครงสร้างองค์กร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
52	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นคำสั่งชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
53	มีการแบ่งงานที่ถูกต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
54	มีการมอบหมายงานตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
55	มีการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
การจัดสายการบังคับบัญชา									
56	สถานศึกษามีโครงสร้างการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
57	สถานศึกษามีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการพัฒนาครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
58	สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทินการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
59	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
การกระจายอำนาจ									
60	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
61	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
62	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านบริหารงานบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
63	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านบริหารทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	โครงสร้างองค์กร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
64	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานไปสู่คณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาโดยคำนึงถึง ความเป็นไปได้และความเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Coefficient Alpha)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.957	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PLC101	269.8000	454.441	0.290	0.957
PLC102	270.0667	451.789	0.402	0.956
PLC103	270.1000	444.921	0.678	0.955
PLC104	269.9333	450.961	0.430	0.956
PLV201	269.6667	451.195	0.488	0.956
PLC202	269.8000	445.683	0.598	0.956
PLC203	269.6667	449.747	0.548	0.956
PLC204	269.8333	452.075	0.455	0.956
PLC301	270.0333	438.033	0.730	0.955
PLC302	269.8000	449.545	0.503	0.956
PLC303	269.8000	445.614	0.654	0.955
PLC304	269.7667	452.392	0.393	0.956
PLC401	270.0667	441.375	0.606	0.956
PLC402	269.8333	444.351	0.650	0.955
PLC403	269.9333	443.030	0.669	0.955
PLC404	269.9667	439.068	0.718	0.955
TL101	269.8333	448.557	0.500	0.956
TL102	269.8333	449.178	0.521	0.956
TL103	269.8000	451.062	0.445	0.956
TL104	269.8667	444.395	0.607	0.956
TL201	269.9000	448.921	0.545	0.956
TL202	269.9000	451.197	0.455	0.956
TL203	270.0000	454.414	0.318	0.957
TL204	270.0333	446.723	0.628	0.956
TL301	269.6667	454.920	0.299	0.957
TL302	269.8667	450.326	0.441	0.956
TL303	270.0333	454.171	0.336	0.957

TL304	269.9333	446.892	0.536	0.956
TL401	269.8333	452.075	0.455	0.956
TL402	269.9000	450.162	0.496	0.956
TL403	269.7000	453.872	0.337	0.957
TL404	269.7333	451.582	0.423	0.956
OC101	269.7667	453.151	0.364	0.956
OC102	269.9667	442.378	0.654	0.955
OC103	269.8667	449.016	0.533	0.956
OC201	270.0333	444.999	0.552	0.956
OC202	269.8667	449.430	0.517	0.956
OC203	270.0000	447.655	0.575	0.956
OC301	269.9000	447.472	0.550	0.956
OC302	269.9333	438.409	0.729	0.955
OC303	269.7333	447.926	0.516	0.956
OC304	269.9000	445.266	0.545	0.956
OC305	269.9667	448.585	0.486	0.956
OC306	269.8333	454.351	0.323	0.957
OC401	269.8000	446.579	0.617	0.956
CO402	269.8000	451.545	0.427	0.956
OC403	269.9000	448.645	0.469	0.956
OC404	269.7333	457.099	0.240	0.957
OC405	270.1333	447.223	0.611	0.956
OS101	269.9000	440.714	0.691	0.955
OS102	269.8333	453.040	0.373	0.956
OS103	269.7333	451.720	0.523	0.956
OS104	269.8333	450.695	0.463	0.956
OS105	269.8333	454.557	0.315	0.957
OS201	270.0000	445.241	0.570	0.956
OS202	270.0333	449.757	0.465	0.956
OS203	269.7667	452.461	0.432	0.956
OS204	269.9667	451.826	0.406	0.956
OS301	269.9000	447.266	0.558	0.956
OS302	269.8333	454.557	0.315	0.957
OS303	270.0000	453.586	0.349	0.957
OS304	269.9667	447.689	0.517	0.956
OS305	269.8333	452.213	0.370	0.956

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.838	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TL101	65.50	27.224	0.333	0.836
TL102	65.50	26.328	0.519	0.825
TL103	65.47	26.464	0.492	0.827
TL104	65.53	25.844	0.502	0.826
TL201	65.57	27.082	0.408	0.832
TL202	65.57	26.875	0.442	0.830
TL203	65.67	26.644	0.462	0.829
TL204	65.70	25.803	0.621	0.820
TL301	65.33	27.678	0.297	0.838
TL302	65.53	26.809	0.400	0.832
TL303	65.70	27.321	0.365	0.834
TL304	65.60	25.972	0.497	0.826
TL401	65.50	26.879	0.484	0.828
TL402	65.57	26.599	0.489	0.827
TL403	65.37	26.861	0.425	0.831
TL404	65.40	26.386	0.501	0.826

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.869	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC101	69.3667	39.344	0.270	0.871
OC102	69.5667	36.185	0.577	0.858
OC103	69.4667	38.051	0.453	0.863
OC201	69.6333	36.792	0.487	0.862
OC202	69.4667	37.430	0.540	0.860
OC203	69.6000	37.076	0.577	0.858
OC301	69.5000	37.224	0.522	0.861
OC302	69.5333	34.809	0.686	0.852
OC303	69.3333	37.126	0.514	0.861
OC304	69.5000	36.672	0.503	0.861
OC305	69.5667	37.495	0.460	0.863
OC306	69.4333	38.806	0.346	0.868
OC401	69.4000	36.731	0.625	0.857
CO402	69.4000	37.834	0.473	0.863
OC403	69.5000	37.086	0.494	0.862
OC404	69.3333	39.471	0.288	0.869
OC405	69.7333	37.513	0.536	0.860

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.810	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OS101	56.50	19.155	0.582	0.785
OS102	56.43	20.806	0.423	0.799
OS103	56.33	20.713	0.566	0.791
OS104	56.43	20.599	0.462	0.796
OS105	56.43	21.495	0.297	0.808
OS201	56.60	18.869	0.663	0.778
OS202	56.63	21.068	0.342	0.805
OS203	56.37	21.137	0.405	0.800
OS204	56.57	21.495	0.284	0.809
OS301	56.50	20.810	0.389	0.802
OS302	56.43	21.013	0.385	0.802
OS303	56.60	21.490	0.295	0.808
OS304	56.57	19.978	0.507	0.792
OS305	56.43	20.323	0.463	0.796

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.890	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PLC101	65.23	40.530	0.295	0.893
PLC102	65.50	39.638	0.427	0.888
PLC103	65.53	37.913	0.676	0.879
PLC104	65.37	39.344	0.462	0.887
PLV201	65.10	40.300	0.404	0.888
PLC202	65.23	37.771	0.636	0.880
PLC203	65.10	39.679	0.494	0.885
PLC204	65.27	40.754	0.343	0.890
PLC301	65.47	36.395	0.669	0.878
PLC302	65.23	38.806	0.557	0.883
PLC303	65.23	38.047	0.660	0.879
PLC304	65.20	39.545	0.455	0.887
PLC401	65.50	36.328	0.648	0.879
PLC402	65.27	37.513	0.674	0.878
PLC403	65.37	37.275	0.673	0.878
PLC404	65.40	36.938	0.627	0.880

ภาคผนวก ฉ
ค่าการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Print Out)

DATE: 5/17/2023
TIME: 16:50
L I S R E L 8.80
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., 1981-2006
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
C:\Users\AvsMorLoei\Desktop\Tone\ÇÔà¤ÃÒÐËì¢éÍÁÙÅ\SYNTAX1.pr2:

```
! SEM tone
DA NI=15 NO=500 MA=CM
LA
OS1 OS2 OS3 OC1 OC2 OC3 OC4 PLC1 PLC2 PLC3 PLC4  TL1 TL2 TL3 TL4
KM
1
.674** 1
.568** .699** 1
.235** .289** .280** 1
.508** .612** .707** .223** 1
.549** .621** .651** .230** .713** 1
.477** .603** .575** .186** .624** .727** 1
.336** .464** .404** .288** .399** .383** .533** 1
.462** .520** .579** .159** .546** .572** .721** .468** 1
.395** .439** .554** .166** .490** .505** .540** .280** .783** 1
.511** .584** .641** .249** .622** .691** .620** .384** .605** .563** 1
.528** .540** .618** .219** .580** .676** .549** .308** .543** .530** .720** 1
.486** .647** .604** .220** .629** .664** .521** .356** .505** .495** .665** .757** 1
.423** .535** .522** .153** .468** .546** .477** .346** .493** .491** .619** .706**
.775** 1
.314** .308** .397** .283** .336** .377** .315** .416** .366** .369** .473** .548**
.501** .604** 1

ME
4.62 4.50 4.50 4.41 4.57 4.56 4.54 4.49 4.57 4.58 4.55 4.63 4.59 4.63 4.49

SD
.40 .47 .43 .37 .42 .42 .47 .34 .43 .45 .38 .40 .40 .37 .32
```

MO NY=11 NX=4 NE=3 NK=1 LX=FI LY=FI GA=FU,FI BE=FU,FI TD=SY TE=SY PS=SY
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1)
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,2) LY(8,3) LY(9,3)LY(10,3) LY(11,3)
FR GA(1,1) GA(2,1) GA (3,1)
FR BE(2,1) BE(3,1) BE(3,2)
FR TE(10,9) TE(9,7) TE(5,3) TH(2,2) TH(4,8) TE(1,2) TE(7,8) TE(8,9) TE(7,10) TD(4,3) TD(3,2) TH(3,2) TH(2,5) TE(2,8) TH(2,6) TE(4,7) TH(4,4) TE(4,8) TE(2,7) TE(6,7) TH(1,8) TH(1,6) TE(3,10) TE(2,4) TE(3,4) TH(1,1) TE(2,5) TE(1,3)

LE
OS OC PLC
LK
TL
PD
OU SE TV MI RS FS EF SS ND=3 AD=OFF

! SEM tone

Number of Input Variables 15
Number of Y - Variables 11
Number of X - Variables 4
Number of ETA - Variables 3
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 500

! SEM tone

Covariance Matrix

	OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3
OS1	0.160					
OS2	0.127	0.221				
OS3	0.098	0.141	0.185			
OC1	0.035	0.050	0.045	0.137		
OC2	0.085	0.121	0.128	0.035	0.176	
OC3	0.092	0.123	0.118	0.036	0.126	0.176
OC4	0.090	0.133	0.116	0.032	0.123	0.144
PLC1	0.046	0.074	0.059	0.036	0.057	0.055
PLC2	0.079	0.105	0.107	0.025	0.099	0.103
PLC3	0.071	0.093	0.107	0.028	0.093	0.095
PLC4	0.078	0.104	0.105	0.035	0.099	0.110
TL1	0.084	0.102	0.106	0.032	0.097	0.114
TL2	0.078	0.122	0.104	0.033	0.106	0.112
TL3	0.063	0.093	0.083	0.021	0.073	0.085
TL4	0.040	0.046	0.055	0.034	0.045	0.051

Covariance Matrix

	OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4	TL1
OC4	0.221					
PLC1	0.085	0.116				
PLC2	0.146	0.068	0.185			
PLC3	0.114	0.043	0.152	0.203		
PLC4	0.111	0.050	0.099	0.096	0.144	
TL1	0.103	0.042	0.093	0.095	0.109	0.160
TL2	0.098	0.048	0.087	0.089	0.101	0.121
TL3	0.083	0.044	0.078	0.082	0.087	0.104
TL4	0.047	0.045	0.050	0.053	0.058	0.070

Covariance Matrix

	TL2	TL3	TL4
TL2	0.160		
TL3	0.115	0.137	
TL4	0.064	0.072	0.102

! SEM tone

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	OS	OC	PLC
OS1	0	0	0
OS2	1	0	0
OS3	2	0	0
OC1	0	0	0
OC2	0	3	0
OC3	0	4	0
OC4	0	5	0
PLC1	0	0	0
PLC2	0	0	6
PLC3	0	0	7
PLC4	0	0	8

LAMBDA-X

	TL
TL1	9
TL2	10
TL3	11
TL4	12

BETA

	OS	OC	PLC
OS	0	0	0
OC	13	0	0
PLC	14	15	0

GAMMA

	TL
OS	16
OC	17
PLC	18

PSI

OS	OC	PLC
19	20	21

THETA-EPS

	OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3
OS1	22					
OS2	23	24				
OS3	25	0	26			
OC1	0	27	28	29		
OC2	0	30	31	0	32	
OC3	0	0	0	0	0	33
OC4	0	34	0	35	0	36
PLC1	0	38	0	39	0	0
PLC2	0	0	0	0	0	0
PLC3	0	0	45	0	0	0
PLC4	0	0	0	0	0	0

THETA-EPS

	OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4
OC4	37				
PLC1	40	41			
PLC2	42	43	44		
PLC3	46	0	47	48	
PLC4	0	0	0	0	49

THETA-DELTA-EPS

	OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3
TL1	50	0	0	0	0	51
TL2	0	54	0	0	55	56
TL3	0	58	0	0	0	0
TL4	0	0	0	61	0	0

THETA-DELTA-EPS

	OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4
TL1	0	52	0	0	0
TL2	0	0	0	0	0
TL3	0	0	0	0	0
TL4	0	62	0	0	0

THETA-DELTA

	TL1	TL2	TL3	TL4
TL1	53			
TL2	0	57		
TL3	0	59	60	
TL4	0	0	63	64

! SEM tone

Number of Iterations = 94

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	OS	OC	PLC
OS1	0.284	- -	- -
OS2	0.374	- -	- -
	(0.022)		
	17.207		
OS3	0.374	- -	- -
	(0.024)		
	15.480		

OC1	- -	0.105	- -
OC2	- -	0.337	- -
		(0.055)	
		6.116	
OC3	- -	0.366	- -
		(0.059)	
		6.167	
OC4	- -	0.358	- -
		(0.059)	
		6.069	
PLC1	- -	- -	0.162
PLC2	- -	- -	0.298
			(0.026)
			11.254
PLC3	- -	- -	0.288
			(0.030)
			9.717
PLC4	- -	- -	0.320
			(0.029)
			10.909

LAMBDA-X

	TL
TL1	0.361
	(0.014)
	25.114
TL2	0.340
	(0.015)
	22.648
TL3	0.292
	(0.014)
	20.222
TL4	0.193
	(0.013)
	14.415

BETA

	OS	OC	PLC
OS	- -	- -	- -
OC	0.605	- -	- -
	(0.124)		
	4.872		
PLC	0.166	0.475	- -
	(0.077)	(0.113)	

2.166 4.192

GAMMA

	TL
OS	0.777
	(0.057)
	13.567
OC	0.332
	(0.081)
	4.085
PLC	0.410
	(0.066)
	6.215

Covariance Matrix of ETA and KSI

	OS	OC	PLC	TL
OS	1.000			
OC	0.863	1.000		
PLC	0.895	0.947	1.000	
TL	0.777	0.803	0.920	1.000

PHI

	TL
	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

OS	OC	PLC
0.396	0.211	0.024
(0.059)	(0.072)	(0.027)
6.715	2.946	0.878

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

OS	OC	PLC
0.604	0.789	0.976

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

OS	OC	PLC
0.604	0.644	0.847

Reduced Form

	TL
OS	0.777
	(0.057)
	13.567
OC	0.803
	(0.135)
	5.962
PLC	0.920
	(0.087)
	10.522

THETA-EPS

	OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3
OS1	0.079					
	(0.007)					
	11.098					
OS2	0.018	0.078				
	(0.005)	(0.007)				
	3.495	11.827				
OS3	-0.009	- -	0.045			
	(0.004)		(0.005)			
	-2.188		8.551			
OC1	- -	0.013	0.009	0.127		
		(0.005)	(0.004)	(0.008)		
		2.859	2.154	15.651		
OC2	- -	0.009	0.018	- -	0.062	
		(0.004)	(0.004)		(0.005)	
		2.393	4.677		12.190	
OC3	- -	- -	- -	- -	- -	0.041
						(0.005)
						8.828
OC4	- -	0.013	- -	0.000	- -	0.011
		(0.003)		(0.004)		(0.004)
		3.685		0.011		2.666
PLC1	- -	0.017	- -	0.022	- -	- -
		(0.003)		(0.005)		
		4.793		4.712		

PLC2 - - - - - - - - - - - -
PLC3 - - - - 0.008 - - - - - -
(0.003)
2.643
PLC4 - - - - - - - - - - - -

THETA-EPS

	OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4
OC4	0.089				
	(0.007)				
	12.560				
PLC1	0.031	0.090			
	(0.004)	(0.006)			
	7.455	15.675			
PLC2	0.042	0.022	0.096		
	(0.005)	(0.003)	(0.006)		
	8.893	6.487	14.872		
PLC3	0.019	- -	0.066	0.118	
	(0.005)		(0.006)	(0.008)	
	4.146		11.066	14.788	
PLC4	- -	- -	- -	- -	0.042
					(0.004)
					10.421

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3
0.504	0.643	0.756	0.080	0.649	0.765

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4
0.590	0.226	0.480	0.413	0.711

THETA-DELTA-EPS

	OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3
TL1	0.006	- -	- -	- -	- -	0.007
	(0.003)					(0.003)
	1.918					2.599
TL2	- -	0.022	- -	- -	0.013	0.009
		(0.003)			(0.003)	(0.002)
		6.654			5.048	3.815

TL3	- -	0.014	- -	- -	- -	- -
		(0.003)				
		4.345				
TL4	- -	- -	- -	0.020	- -	- -
				(0.004)		
				4.959		

THETA-DELTA-EPS

	OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4
TL1	- -	-0.010	- -	- -	- -
		(0.003)			
		-3.666			
TL2	- -	- -	- -	- -	- -
TL3	- -	- -	- -	- -	- -
TL4	- -	0.020	- -	- -	- -
		(0.003)			
		6.075			

THETA-DELTA

	TL1	TL2	TL3	TL4
TL1	0.029			
	(0.004)			
	8.327			
TL2	- -	0.047		
		(0.004)		
		11.541		
TL3	- -	0.018	0.053	
		(0.003)	(0.004)	
		5.848	13.028	
TL4	- -	- -	0.016	0.065
			(0.003)	(0.004)
			6.059	15.054

Squared Multiple Correlations for X - Variables

TL1	TL2	TL3	TL4
0.815	0.711	0.618	0.365

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 56
Minimum Fit Function Chi-Square = 68.402 (P = 0.124)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 67.503 (P = 0.140)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 11.503
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 36.357)

Minimum Fit Function Value = 0.137
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0231
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0729)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0203
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0361)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.392
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.369 ; 0.442)
ECVI for Saturated Model = 0.481
ECVI for Independence Model = 28.022

Chi-Square for Independence Model with 105 Degrees of Freedom = 13953.093
Independence AIC = 13983.093
Model AIC = 195.503
Saturated AIC = 240.000
Independence CAIC = 14061.312
Model CAIC = 529.238
Saturated CAIC = 865.753

Normed Fit Index (NFI) = 0.995
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.998
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.531
Comparative Fit Index (CFI) = 0.999
Incremental Fit Index (IFI) = 0.999
Relative Fit Index (RFI) = 0.991

Critical N (CN) = 610.248

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00318
Standardized RMR = 0.0201
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.982
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.962
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.458

! SEM tone

Fitted Covariance Matrix

	OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3
OS1	0.160					
OS2	0.124	0.217				
OS3	0.097	0.140	0.185			
OC1	0.026	0.047	0.043	0.138		
OC2	0.083	0.118	0.127	0.035	0.175	
OC3	0.090	0.118	0.118	0.039	0.124	0.175
OC4	0.088	0.128	0.116	0.038	0.121	0.142
PLC1	0.041	0.071	0.054	0.038	0.052	0.056
PLC2	0.076	0.100	0.100	0.030	0.095	0.103
PLC3	0.073	0.096	0.105	0.029	0.092	0.100
PLC4	0.081	0.107	0.107	0.032	0.102	0.111
TL1	0.085	0.105	0.105	0.030	0.098	0.113
TL2	0.075	0.121	0.099	0.029	0.105	0.109
TL3	0.064	0.098	0.085	0.025	0.079	0.086
TL4	0.043	0.056	0.056	0.036	0.052	0.057

Fitted Covariance Matrix

	OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4	TL1
OC4	0.218					
PLC1	0.086	0.117				
PLC2	0.144	0.070	0.185			
PLC3	0.117	0.047	0.152	0.201		
PLC4	0.109	0.052	0.096	0.092	0.144	
TL1	0.104	0.044	0.099	0.096	0.106	0.160
TL2	0.098	0.051	0.093	0.090	0.100	0.123
TL3	0.084	0.044	0.080	0.077	0.086	0.105
TL4	0.056	0.049	0.053	0.051	0.057	0.070

Fitted Covariance Matrix

	TL2	TL3	TL4
TL2	0.162		
TL3	0.117	0.138	
TL4	0.066	0.072	0.102

Fitted Residuals

	OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3
OS1	0.000					
OS2	0.002	0.004				
OS3	0.001	0.001	0.000			
OC1	0.009	0.003	0.002	-0.001		
OC2	0.003	0.003	0.001	-0.001	0.001	
OC3	0.002	0.004	-0.001	-0.003	0.002	0.001
OC4	0.002	0.005	0.001	-0.005	0.002	0.002
PLC1	0.004	0.003	0.005	-0.002	0.005	-0.002
PLC2	0.004	0.005	0.007	-0.004	0.003	0.000
PLC3	-0.002	-0.004	0.003	-0.001	0.001	-0.005
PLC4	-0.004	-0.003	-0.003	0.003	-0.003	-0.001
TL1	-0.001	-0.003	0.001	0.002	0.000	0.001
TL2	0.003	0.001	0.005	0.004	0.000	0.002
TL3	-0.002	-0.005	-0.002	-0.004	-0.006	-0.001
TL4	-0.002	-0.010	-0.002	-0.003	-0.007	-0.006

Fitted Residuals

	OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4	TL1
OC4	0.003					
PLC1	-0.001	-0.001				
PLC2	0.002	-0.001	0.000			
PLC3	-0.003	-0.004	0.000	0.001		
PLC4	0.002	-0.002	0.003	0.004	0.000	
TL1	-0.001	-0.002	-0.006	0.000	0.003	0.000
TL2	0.000	-0.002	-0.006	-0.001	0.001	-0.002
TL3	-0.001	0.000	-0.002	0.004	0.001	-0.001
TL4	-0.008	-0.003	-0.003	0.002	0.001	0.000

Fitted Residuals

	TL2	TL3	TL4
TL2	-0.002		
TL3	-0.002	-0.001	
TL4	-0.002	-0.001	0.000

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.010
Median Fitted Residual = 0.000
Largest Fitted Residual = 0.009

Stemleaf Plot

- 9|9
- 8|2
- 7|1
- 6|322
- 5|743
- 4|64
- 3|9876441
- 2|98887554322110
- 1|886665551000
- 0|99998888765443321000
 0|1133455567899
 1|00113467999
 2|0122444578
 3|001233345799
 4|3457
 5|1124
 6|
 7|2
 8|
 9|0

Standardized Residuals

	OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3
OS1	-0.386					
OS2	1.490	2.126				
OS3	0.511	1.004	-0.931			
OC1	1.857	1.150	0.984	-1.481		
OC2	0.913	1.750	0.751	-0.228	1.430	
OC3	1.038	1.996	-0.474	-1.082	1.886	2.120
OC4	0.503	1.951	0.190	-2.144	1.028	1.066
PLC1	1.132	1.273	1.444	-1.091	1.558	-0.594
PLC2	0.963	1.367	2.330	-0.890	1.074	-0.063
PLC3	-0.499	-0.812	0.999	-0.197	0.147	-1.571
PLC4	-1.759	-1.376	-1.644	0.950	-1.890	-0.680
TL1	-0.546	-1.341	0.691	0.477	-0.120	0.758
TL2	0.861	0.494	2.030	0.873	0.179	1.578
TL3	-0.536	-2.330	-0.648	-0.833	-2.079	-0.378
TL4	-0.658	-2.460	-0.466	-1.288	-2.056	-1.981

Standardized Residuals

	OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4	TL1
OC4	2.145					
PLC1	-0.350	-0.751				
PLC2	1.090	-0.532	-0.294			
PLC3	-1.214	-0.896	-0.008	1.662		
PLC4	0.919	-1.052	2.062	1.908	- -	
TL1	-0.197	-1.377	-2.290	-0.140	2.483	0.359
TL2	0.097	-0.744	-2.081	-0.294	0.564	-1.512
TL3	-0.248	-0.014	-0.497	1.201	0.510	-0.908
TL4	-1.993	-1.605	-0.729	0.460	0.214	0.254

Standardized Residuals

	TL2	TL3	TL4
TL2	-2.282		
TL3	-2.178	-1.692	
TL4	-0.750	-0.470	0.146

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.460
Median Standardized Residual = -0.092
Largest Standardized Residual = 2.483

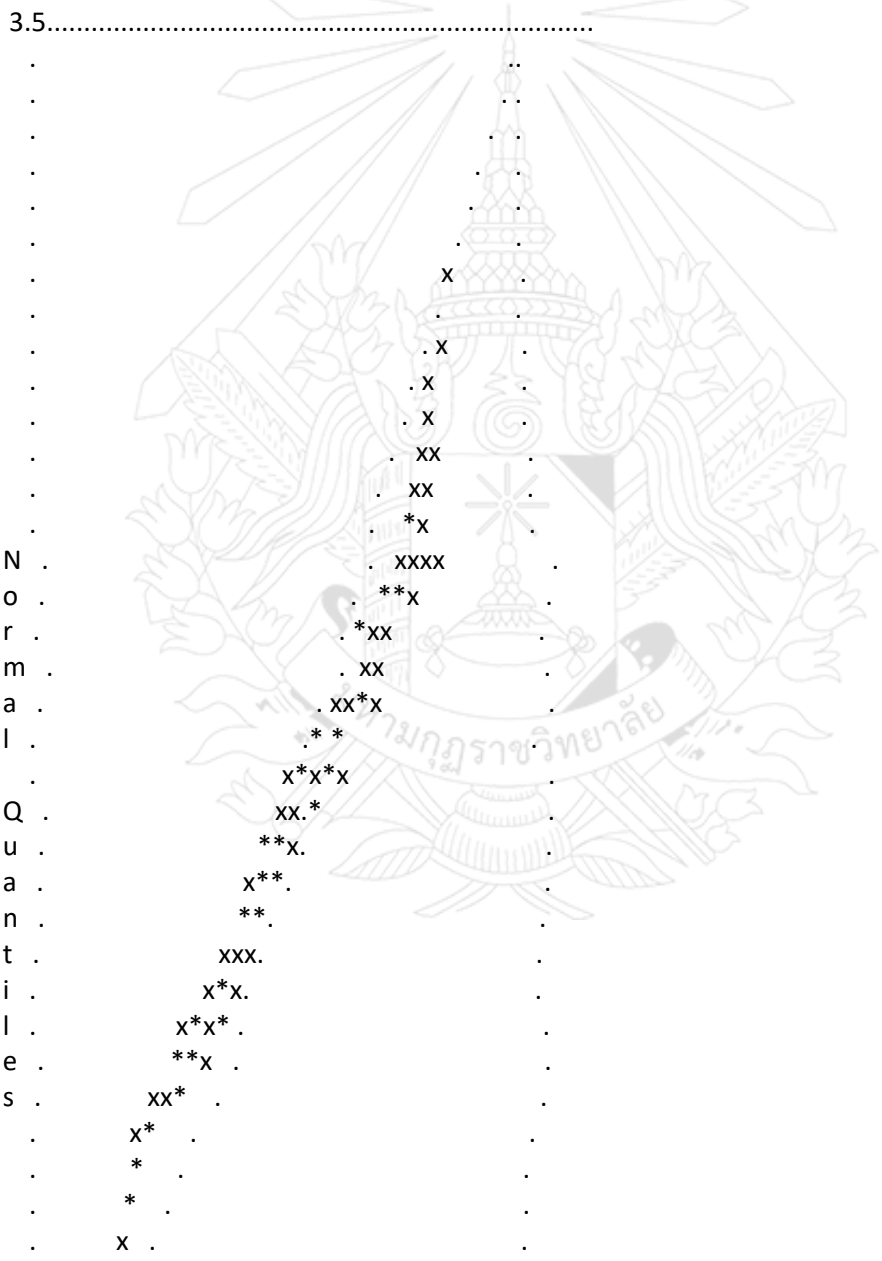
Stemleaf Plot

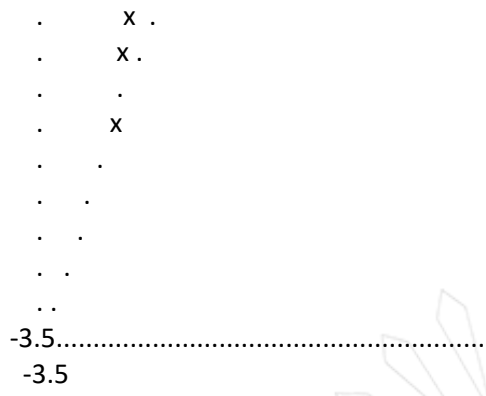
-24|6
-22|398
-20|84886
-18|989
-16|6941
-14|718
-12|88491
-10|985
- 8|310931
- 6|5543865
- 4|954300777
- 2|985995300
- 0|426110
 0|05589
 2|156
 4|6890116
 6|956
 8|6712568

10|003477935
12|077
14|34968
16|65
18|6915
20|036235
22|3
24|8

! SEM tone

Qplot of Standardized Residuals





! SEM tone

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	OS	OC	PLC
OS1	- -	0.074	0.170
OS2	- -	2.620	4.256
OS3	- -	3.646	3.238
OC1	4.143	- -	1.066
OC2	0.006	- -	1.613
OC3	0.110	- -	0.532
OC4	0.540	- -	1.341
PLC1	0.817	0.861	- -
PLC2	12.460	5.089	- -
PLC3	5.593	3.105	- -
PLC4	7.264	2.634	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	OS	OC	PLC
OS1	- -	0.026	0.071
OS2	- -	0.169	-0.342
OS3	- -	-0.206	0.305
OC1	0.138	- -	0.073
OC2	0.006	- -	-0.143
OC3	0.013	- -	-0.060
OC4	-0.029	- -	0.087
PLC1	0.037	0.055	- -
PLC2	0.124	0.107	- -
PLC3	-0.106	-0.097	- -
PLC4	-0.126	-0.112	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	OS	OC	PLC
OS1	- -	0.026	0.071
OS2	- -	0.169	-0.342
OS3	- -	-0.206	0.305
OC1	0.138	- -	0.073
OC2	0.006	- -	-0.143
OC3	0.013	- -	-0.060
OC4	-0.029	- -	0.087
PLC1	0.037	0.055	- -
PLC2	0.124	0.107	- -
PLC3	-0.106	-0.097	- -
PLC4	-0.126	-0.112	- -

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3
OS1	- -					
OS2	- -	- -				
OS3	- -	- -	- -			
OC1	2.970	- -	- -	- -		
OC2	0.169	- -	- -	0.466	- -	
OC3	0.086	1.723	0.473	0.833	1.235	- -
OC4	0.338	- -	0.679	- -	0.465	- -
PLC1	0.319	- -	0.257	- -	4.117	0.419
PLC2	0.147	2.978	1.636	2.206	0.001	0.685
PLC3	0.113	2.397	- -	0.559	0.225	2.158
PLC4	1.795	0.003	0.961	1.283	1.049	0.430

Modification Indices for THETA-EPS

	OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4
OC4	- -				
PLC1	- -	- -			
PLC2	- -	- -	- -		
PLC3	- -	0.918	- -	- -	
PLC4	1.306	2.615	0.175	0.495	- -

Expected Change for THETA-EPS

	OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3
OS1	- -					
OS2	- -	- -				
OS3	- -	- -	- -			
OC1	0.008	- -	- -	- -		
OC2	0.002	- -	- -	-0.003	- -	
OC3	0.001	0.005	-0.002	-0.004	0.004	- -
OC4	-0.002	- -	-0.003	- -	-0.003	- -
PLC1	0.002	- -	0.002	- -	0.006	-0.002
PLC2	0.001	0.005	0.004	-0.006	0.000	0.002
PLC3	-0.001	-0.005	- -	0.003	0.002	-0.004
PLC4	-0.004	0.000	-0.003	0.004	-0.003	-0.002

Expected Change for THETA-EPS

	OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4
OC4	- -				
PLC1	- -	- -			
PLC2	- -	- -	- -		
PLC3	- -	-0.004	- -	- -	
PLC4	0.004	-0.005	0.001	0.002	- -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3
TL1	- -	0.735	0.001	0.013	0.653	- -
TL2	0.453	- -	2.466	2.334	- -	- -
TL3	0.033	- -	0.776	3.230	1.454	0.192
TL4	0.010	3.154	0.844	- -	1.242	0.268

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4
TL1	0.405	- -	2.475	0.166	1.517
TL2	0.251	1.284	1.835	0.018	0.047
TL3	0.008	2.096	0.178	1.903	0.038
TL4	0.741	- -	0.229	0.071	0.818

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3
TL1	- -	-0.003	0.000	0.000	0.002	- -
TL2	0.002	- -	0.004	0.005	- -	- -
TL3	-0.001	- -	-0.002	-0.006	-0.003	0.001
TL4	0.000	-0.006	0.002	- -	-0.003	-0.001

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4
TL1	0.002	- -	-0.004	0.001	0.003
TL2	0.001	-0.003	-0.003	0.000	0.000
TL3	0.000	0.004	-0.001	0.003	0.000
TL4	-0.002	- -	0.001	0.001	0.002

Modification Indices for THETA-DELTA

	TL1	TL2	TL3	TL4
TL1	- -			
TL2	0.696	- -		
TL3	0.028	- -	- -	
TL4	0.085	0.488	- -	- -

Expected Change for THETA-DELTA

	TL1	TL2	TL3	TL4
TL1	- -			
TL2	-0.003	- -		
TL3	0.000	- -	- -	
TL4	0.001	0.002	- -	- -

Maximum Modification Index is 12.46 for Element (9, 1) of LAMBDA-Y

! SEM tone

Factor Scores Regressions

ETA

	OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3
OS	0.372	0.485	1.028	-0.098	-0.127	0.370
OC	0.133	0.079	0.116	0.065	0.556	0.856
PLC	0.141	0.048	0.284	-0.003	0.226	0.424

ETA

	OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4	TL1
OS	-0.012	-0.041	0.199	-0.073	0.336	0.130
OC	0.262	0.000	0.013	0.094	0.476	0.139
PLC	0.081	0.115	0.110	0.089	0.573	0.517

ETA

	TL2	TL3	TL4
OS	-0.091	0.007	0.114
OC	-0.237	0.216	0.015
PLC	0.108	0.205	0.063

KSI

	OS1	OS2	OS3	OC1	OC2	OC3
TL	0.070	-0.167	0.213	-0.030	-0.016	-0.079

KSI

	OC4	PLC1	PLC2	PLC3	PLC4	TL1
TL	0.051	0.192	0.033	0.078	0.377	1.133

KSI

	TL2	TL3	TL4
TL	0.628	0.271	0.144

! SEM tone

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	OS	OC	PLC
OS1	0.284	- -	- -
OS2	0.374	- -	- -
OS3	0.374	- -	- -
OC1	- -	0.105	- -
OC2	- -	0.337	- -
OC3	- -	0.366	- -
OC4	- -	0.358	- -
PLC1	- -	- -	0.162
PLC2	- -	- -	0.298
PLC3	- -	- -	0.288
PLC4	- -	- -	0.320

LAMBDA-X

	TL
TL1	0.361
TL2	0.340
TL3	0.292
TL4	0.193

BETA

	OS	OC	PLC
OS	- -	- -	- -
OC	0.605	- -	- -
PLC	0.166	0.475	- -

GAMMA

	TL
OS	0.777
OC	0.332
PLC	0.410

Correlation Matrix of ETA and KSI

	OS	OC	PLC	TL
OS	1.000			
OC	0.863	1.000		
PLC	0.895	0.947	1.000	
TL	0.777	0.803	0.920	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

OS	OC	PLC
0.396	0.211	0.024

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	TL
OS	0.777
OC	0.803
PLC	0.920

! SEM tone

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	TL
OS	0.777
	(0.057)
	13.567
OC	0.803
	(0.135)
	5.962
PLC	0.920
	(0.087)
	10.522

Indirect Effects of KSI on ETA

	TL
OS	- -
OC	0.470

	(0.095)		
	4.928		
PLC	0.510		
	(0.067)		
	7.623		

Total Effects of ETA on ETA

	OS	OC	PLC
OS	- -	- -	- -
OC	0.605	- -	- -
	(0.124)		
	4.872		
PLC	0.454	0.475	- -
	(0.076)	(0.113)	
	5.941	4.192	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.425

Indirect Effects of ETA on ETA

	OS	OC	PLC
OS	- -	- -	- -
OC	- -	- -	- -
PLC	0.287	- -	- -
	(0.066)		
	4.350		

Total Effects of ETA on Y

	OS	OC	PLC
OS1	0.284	- -	- -
OS2	0.374	- -	- -
	(0.022)		
	17.207		
OS3	0.374	- -	- -
	(0.024)		
	15.480		
OC1	0.064	0.105	- -
	(0.013)		
	4.872		
OC2	0.204	0.337	- -
	(0.027)	(0.055)	
	7.566	6.116	
OC3	0.222	0.366	- -

	(0.028)	(0.059)	
	7.984	6.167	
OC4	0.217	0.358	- -
	(0.028)	(0.059)	
	7.672	6.069	
PLC1	0.074	0.077	0.162
	(0.012)	(0.018)	
	5.941	4.192	
PLC2	0.135	0.142	0.298
	(0.020)	(0.034)	(0.026)
	6.640	4.178	11.254
PLC3	0.131	0.137	0.288
	(0.020)	(0.033)	(0.030)
	6.504	4.162	9.717
PLC4	0.145	0.152	0.320
	(0.021)	(0.036)	(0.029)
	6.877	4.246	10.909

Indirect Effects of ETA on Y

	OS	OC	PLC
OS1	- -	- -	- -
OS2	- -	- -	- -
OS3	- -	- -	- -
OC1	0.064	- -	- -
	(0.013)		
	4.872		
OC2	0.204	- -	- -
	(0.027)		
	7.566		
OC3	0.222	- -	- -
	(0.028)		
	7.984		
OC4	0.217	- -	- -
	(0.028)		
	7.672		
PLC1	0.074	0.077	- -
	(0.012)	(0.018)	
	5.941	4.192	
PLC2	0.135	0.142	- -
	(0.020)	(0.034)	
	6.640	4.178	
PLC3	0.131	0.137	- -
	(0.020)	(0.033)	
	6.504	4.162	
PLC4	0.145	0.152	- -
	(0.021)	(0.036)	

6.877 4.246

Total Effects of KSI on Y

	TL
OS1	0.221
	(0.016)
	13.567
OS2	0.291
	(0.019)
	15.309
OS3	0.291
	(0.017)
	16.827
OC1	0.084
	(0.014)
	5.962
OC2	0.271
	(0.017)
	16.050
OC3	0.294
	(0.017)
	17.373
OC4	0.287
	(0.019)
	15.531
PLC1	0.149
	(0.014)
	10.522
PLC2	0.274
	(0.017)
	15.987
PLC3	0.265
	(0.018)
	14.611
PLC4	0.295
	(0.015)
	20.195

! SEM tone

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	TL
OS	0.777
OC	0.803
PLC	0.920

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	TL
OS	- -
OC	0.470
PLC	0.510

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	OS	OC	PLC
OS	- -	- -	- -
OC	0.605	- -	- -
PLC	0.454	0.475	- -

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	OS	OC	PLC
OS	- -	- -	- -
OC	- -	- -	- -
PLC	0.287	- -	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	OS	OC	PLC
OS1	0.284	- -	- -
OS2	0.374	- -	- -
OS3	0.374	- -	- -
OC1	0.064	0.105	- -
OC2	0.204	0.337	- -
OC3	0.222	0.366	- -
OC4	0.217	0.358	- -
PLC1	0.074	0.077	0.162
PLC2	0.135	0.142	0.298
PLC3	0.131	0.137	0.288
PLC4	0.145	0.152	0.320

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	OS	OC	PLC
OS1	- -	- -	- -
OS2	- -	- -	- -
OS3	- -	- -	- -
OC1	0.064	- -	- -
OC2	0.204	- -	- -
OC3	0.222	- -	- -
OC4	0.217	- -	- -
PLC1	0.074	0.077	- -
PLC2	0.135	0.142	- -
PLC3	0.131	0.137	- -
PLC4	0.145	0.152	- -

Standardized Total Effects of KSI on Y

	TL
OS1	0.221
OS2	0.291
OS3	0.291
OC1	0.084
OC2	0.271
OC3	0.294
OC4	0.287
PLC1	0.149
PLC2	0.274
PLC3	0.265
PLC4	0.295

Time used: 0.031 Seconds

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	:	ว่าที่ร้อยตรี คมสันต์ คำเทียม
วันเดือนปีเกิด	:	6 ตุลาคม 2536
สถานที่เกิด	:	253 หมู่ 9 ต.โพนสูง อ.บ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	:	232 หมู่ 2 ต.จระเข้ อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น
ประวัติการทำงาน	:	ครู โรงเรียนชุมชนหนองเรือ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
ประวัติการศึกษา	:	พ.ศ. 2548 ประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ
	:	พ.ศ. 2551 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านดุงวิทยา
	:	พ.ศ. 2554 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านดุงวิทยา
	:	พ.ศ. 2560 ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย