

โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF FACTOR EFFECTIVENESS TO BE PROFESSIONAL
LEARNING COMMUNITIES FOR BASIC EDUCATION SCHOOL

นवलลออ พลรักษา^{1*} วัลลภา อารีรัตน์² และ ประกฤติยา ทักนิโน³

¹นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*Corresponding Author E-mail : ortree11@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 675 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ครูและผู้บริหาร/รองผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น 0.90 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Mplus สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง มีผลการวิจัยดังนี้

โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ดังนี้ $\chi^2=259.26$ $df=229$ $P\text{-value}=0.070$ $\chi^2/df=1.132$ $CFI=0.993$ $TLI=0.997$ $RMSEA=0.020$ $SRMR=0.023$

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลรวมสูงสุด เท่ากับ 0.774 รองลงมาคือ การสื่อสารที่ดี 0.730 ความไว้วางใจต่อกัน 0.467 โครงสร้างองค์กร 0.273 และความผูกพันต่อองค์กร 0.147 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันอธิบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 83.7 และ พบว่า โมเดลมีความไม่แปรเปลี่ยนตามขนาดของสถานศึกษา เส้นทางการอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอกมีทิศทางไปในทิศทางบวกสอดคล้องกันทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านความไว้วางใจต่อกัน และ ด้าน



โครงสร้างองค์กร โดยได้แนวทางสำหรับสถานศึกษาทั่วไป ประกอบด้วย 13 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) เสริมพลังอำนาจครู 3) การสร้างเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6) จัดระบบครูพี่เลี้ยงเพื่อชี้แนะทางวิชาชีพ 7) ปรับเปลี่ยนบทบาทครู 8) ให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ 9) พัฒนาครูในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 10) พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ 11) สร้างวัฒนธรรมการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ 12) ปรับลดเวลาสอนเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 13) พัฒนาด้านการสื่อสารและการใช้สื่อเทคโนโลยีในการเรียนรู้ แนวทางสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก (เพิ่มเติม) คือ พัฒนาระบบการตรวจสอบและประเมินผลครู แนวทางสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ (เพิ่มเติม) คือ พัฒนาระบบการตรวจสอบและประเมินผลครูและหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำสำคัญ : โมเดล, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) investigate the congruence of the Structure Equation Model of factor Effectiveness to be Professional Learning Communities for basic education school with the empirical data 2) test measurement invariance of the Structure Equation Model of of factor Effectiveness to be Professional Learning Communities for basic education school with the different size of schools and 3) study factors Professional Learning Communities of basic education school. The multi-stage random sampling were 675 schools, Providers include :Teacher and administrators of educational institutions the Office of the Basic Education Commission. The research instruments applied for data gathering were an in-depth interview form and a questionnaire which its reliability was 0.90. The data were analyzed in the forms of descriptive and inferential statistics and Mplus program.

The structural equation model of factor Effectiveness to be Professional Learning Communities for the basic education school by the researcher showed a goodness-of-fit with statistical data as follows: $\chi^2 = 259.269$ $df = 229$ $P\text{-value} = 0.070$ $\chi^2/df = 1.132$ $CFI = 0.993$ $TLI = 0.997$ $RMSEA = 0.020$ $SRMR = 0.023$

Transformational leadership had the highest total influence on professional learning communities of basic education school of 0.774, communication of 0.730, trust of 0.467, organization Structure of 0.273, and organizational commitment of 0.147 respectively. It found that there was significantly difference at .01 level. All the five factors, which are the causes, were 83.70% explained the professional learning communities of basic education school. The invariance test of the model showed that there was invariant among the different sizes of schools.

Application guidelines for the factors influenced professional learning communities of basic education school consist of 1) Transformational leadership, 2) Communication, 3) Trust, 4) organization Structure. For General School with 13 ways, namely 1) to be role models. 2) Creating a learning network with stakeholders. 3) Empower teachers 4) Provide resources to support professional learning Development of Teamwork 5) Create a teamwork

culture for learning. 6) Teachers' mentoring system for professional guidance. 7) Teacher role adjustment. 8) Teachers free to develop profession. 9) Teachers to develop research for development. 10) development of technology and information systems; 11) creation of a culture of professional critical discussion; 12) reduction of teaching time for professional learning; and 13) development of communication and use of technology in learning. The guidelines for small schools (additional) are the development of teacher monitoring and evaluation systems. The guidelines for large schools (additional) are the development of teacher monitoring and evaluation systems. And rotating work for professional learning.

Keywords : Model, Professional Learning Communities

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงระยะเวลาเกือบ 30 ปี คือ ตั้งแต่ปีคริสต์ศักราช 1990 เป็นต้นมา นักการศึกษา และนักวิจัยได้พยายามศึกษาแนวทางการปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งสถานศึกษา เพื่อให้สามารถรับมือกับผลกระทบของโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและทวีความซับซ้อนมากขึ้นของสังคม นอกจากนี้ ผลการวิจัยทางการศึกษาทั้งหลายต่างชี้ให้เห็นว่าภาครัฐหรือผู้ดูแลนโยบายทางการศึกษา รวมทั้งสาธารณชนต่างมีความสนใจอย่างมากในการปรับปรุงพัฒนาการสอนของครูและผลลัพธ์ของนักเรียนให้บังเกิดผลขึ้นได้ในระดับสูงและรวดเร็ว (Wiley, 2001; Borko, 2004; Bulkley & Bicks, 2005) ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งค่านิยม เจตคติ และวัฒนธรรมในสังคมทุกระดับ ประชากรของชาติมีความรู้ความสามารถ ความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ มีสติปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข ประชากรของประเทศมีคุณภาพสูงขึ้น (เครือศิริ วิเศษสุวรรณภูมิ, 2553; พิมพ์ สดเอี่ยม, 2555) โดยมีโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ ปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากต่อการกระตุ้นส่งเสริมให้การบริหารงานสำเร็จ คอยกระตุ้น คอยชี้แนะ ของสนับสนุน ร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ให้เกิดโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อครูเพื่อศิษย์ สนับสนุนสิ่งสำคัญ ถามคำถามที่ถูกต้อง ทำตัวเป็นตัวอย่างในเรื่องที่มีคุณค่า ภูมิใจในความก้าวหน้า เผชิญหน้ากับผู้ต่อต้านเป้าหมายร่วมกันของครู (วิจารณ์ พานิช, 2554) ครูต้องปรับบทบาทจากผู้สอน (Teacher) มาเป็นครูฝึก (Coach) ผู้อำนวยการควมสะดวกในการเรียนรู้ เปลี่ยนการเรียนแบบการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือช่วยเหลือแบ่งปันกันเพื่อการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2557) เพื่อให้ได้ฝึกทักษะในการดำรงชีวิตและมีการคิดไตร่ตรอง เชื่อมโยง เกิดการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ในระดับรากฐานและระบบโครงสร้างต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง

นักวิจัยและนักการศึกษาทั้งหลายจึงมีการศึกษาอย่างใกล้ชิดกับองค์การทางสังคมของครูและผู้บริหารสถานศึกษาหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งมีการสำรวจอิทธิพลที่ส่งผลต่อคุณภาพของการสอนและการเรียนรู้ดังกล่าว (Bryk, Camburn & Louis, 1999; Wiley, 2001) วิธีการหนึ่งที่นักการศึกษา และนักวิจัยได้ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติให้กับสถานศึกษาก็คือ ให้ครูมีการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป็นการพยายามค้นหาและทำความเข้าใจ

เข้าใจถึงบริบทต่างๆ ในงานของครู ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของครู คือ ในที่นี้เรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community)” (Louis, Kruse & Bryk, 1995 cited in Bulkley & Hicks, 2005) ซึ่งเป็นการจัดประจักษ์ให้มีการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน

การแสวงหากระบวนการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ในยุคร่วมสมัยในปัจจุบันพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLCs) เป็นกระบวนการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและต่อผู้วิชาชีพ โดยมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เชื่อมต่อการสื่อสารที่ดี ความไว้วางใจ โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและความผูกพันต่อองค์กร เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์และเป็นแนวทางการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Hord (1997); Huffman (2000) DuFour (2002) และ DuFour, Dufour, & Eaker (2008) จะเห็นได้ว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สังคมคาดหวังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญซึ่งเป็นจุดรวมพลัง และเป็นตัวแทนของบุคลากรในสถานศึกษา (กนกอร สมปราชญ์, 2557) จึงต้องให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาปัจจัยภายในสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจในสภาพแวดล้อมที่เกิดจากปัจจัยภายในสถานศึกษา จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารที่ดี ความไว้วางใจ ต่อกัน โครงสร้างองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสร้างสถานศึกษา ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาตัวโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสร้างเป็นโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การสร้างโมเดลสมการที่แสดงถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดลที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทดสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดล ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

3) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (cause-effect relationship) ประกอบด้วยระยะที่ 1 เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ และระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2559 กำหนดกลุ่มตัวอย่างภายใต้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 (Hair, J.F. et al., 2010 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) กำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ข้อมูล (unit of analysis) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยแบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ รวมได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 675 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ครูและผู้บริหาร/รองผู้บริหารสถานศึกษา

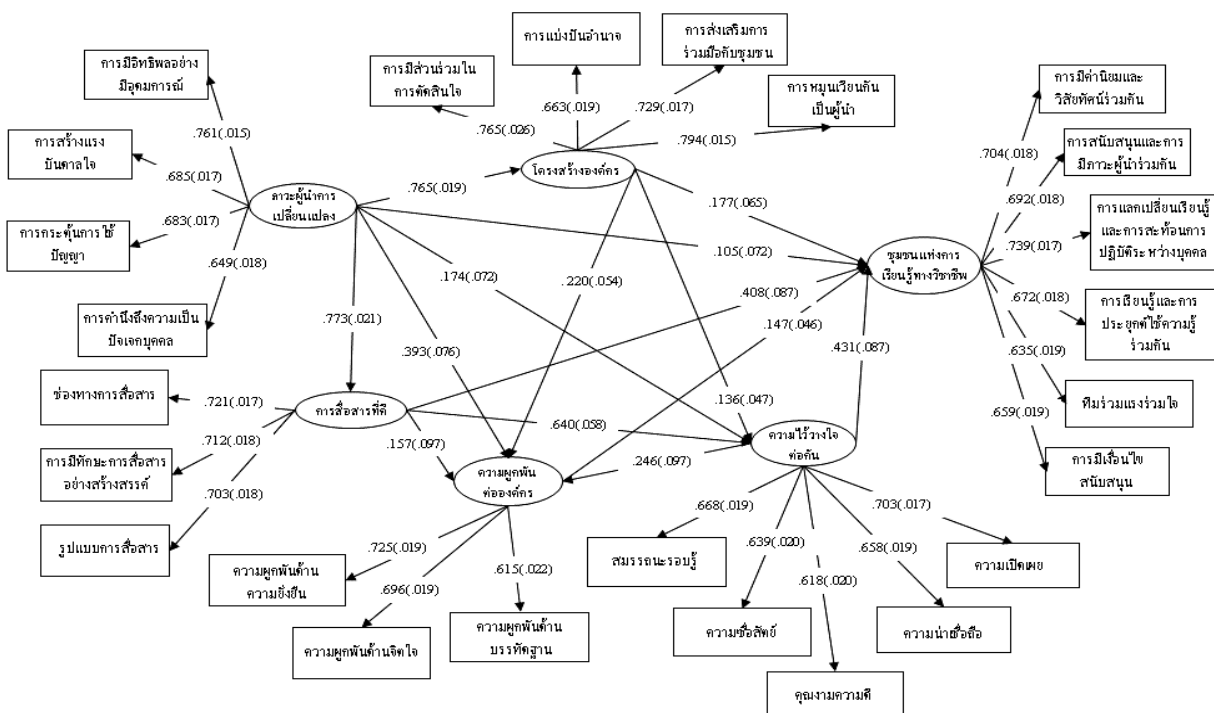
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามโดยภาพรวม 0.90 ระยะที่ 2 เป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยพิจารณาจากปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับสูง ตรวจสอบความสอดคล้อง ความสำคัญ และความจำเป็นโดยใช้เทคนิค Focus Group

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์เพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานและการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ที่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (path analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Mplus ทำการวิเคราะห์ประเมินความสอดคล้องของโมเดล และทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลระหว่างขนาดของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องของโมเดล และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) และตรวจสอบข้อมูลด้วยเทคนิควิธีการแบบสามเส้า (Triangulation Technique) นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความ

สอดคล้อง ความสำคัญ และความจำเป็นโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม Focus Group นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.83$) ผลการตรวจสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดจากการใช้ตัวแปรสังเกตได้พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเที่ยงเชิงโครงสร้างคิดเป็นร้อยละ 40.30–49.50 โครงสร้างองค์การคิดเป็นร้อยละ 43.90–58.50 ความไว้วางใจต่อกัน คิดเป็นร้อยละ 38.20–44.80 การสื่อสารที่ดี คิดเป็นร้อยละ 49.50–50.60 ความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 37.80–48.50 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 42.10–46.90



แผนภาพที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ดังนี้ $\chi^2 = 259.269$, $df = 229$, $p\text{-value} = 0.070$, $\chi^2 / df = 1.132$, $CFI = 0.993$, $TLI =$

0.997, RMSEA = 0.020 และ SRMR = 0.023 ค่าสถิติเหล่านี้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือได้ว่ารูปแบบสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PLCs) ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากความไว้วางใจต่อกัน (TRU) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.431 การสื่อสารที่ดี (COM) เท่ากับ 0.408 โครงสร้างองค์กร(OS) เท่ากับ 0.177 ความผูกพันต่อองค์กร(MOT) เท่ากับ 0.147 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF) เท่ากับ 0.105 ตามลำดับ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF) มากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.669 การสื่อสารที่ดี(COM) เท่ากับ 0.322 โครงสร้างองค์กร(OS) เท่ากับ 0.096 และความไว้วางใจต่อกัน(TRU) เท่ากับ 0.036 ตามลำดับ ได้รับอิทธิพลรวม จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF) มากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.774 การสื่อสารที่ดี(COM) เท่ากับ 0.730 ความไว้วางใจต่อกัน(TRU) เท่ากับ 0.467 โครงสร้างองค์กร(OS) เท่ากับ 0.273 และความผูกพันต่อองค์กร(MOT) เท่ากับ 0.147 ตามลำดับ และยังพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลยังร่วมกันอธิบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 83.70

การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดย ทุกค่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ($\chi^2 = 801.731$, $df = 750$, $p\text{-value} = .091$, $\chi^2 / df = 1.069$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.994$, $RMSEA = 0.012$ และ $SRMR = 0.038$) ซึ่งเป็นข้อมูลสนับสนุนว่ารูปแบบโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม พบว่า ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ได้ร้อยละ 85.10, 84.10 และ 87.10 ตามลำดับ โดยการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านความไว้วางใจต่อกัน และ ด้านโครงสร้างองค์กร โดยได้แนวทางสำหรับสถานศึกษาทั่วไป ประกอบด้วย 13 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การสร้างเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) เสริมพลังอำนาจครู 4) จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6) จัดระบบครูพี่เลี้ยงเพื่อชี้แนะทางวิชาชีพ 7) ปรับเปลี่ยนบทบาทครู 8) ให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ 9) พัฒนาครูในการทำวิจัยเพื่อ

พัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 10) พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ 11) สร้างวัฒนธรรมการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ 12) ปรับลดเวลาสอนเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 13) พัฒนาด้านการสื่อสารและการใช้สื่อเทคโนโลยีในเรียนรู้ แนวทางสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก(เพิ่มเติม) คือ พัฒนาระบบการตรวจสอบและประเมินผลครู แนวทางสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ (เพิ่มเติม) คือ พัฒนาระบบการตรวจสอบและประเมินผลครูและหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อภิปรายผล

การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า การสนับสนุนและการแบ่งปันภาวะผู้นำ สอดคล้องกับเกณฑ์สมรรถนะครูของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 กำหนดให้ภาวะผู้นำครูเป็นสมรรถนะ ประจำสาขางาน โดยให้ความสำคัญพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องส่งเสริมการพัฒนา ภาวะผู้นำครู สอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการวิจัยของ Harris (2003) ที่ว่าการเสริมสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากครูอย่างแท้จริงจึง จำเป็นต้องกระจายความเป็นผู้นำให้กับครูทุกระดับ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Giles and Hargreaves (2006) พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองได้ภายใต้การทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kenoyer (2012) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระจายอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ครูเพื่อให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตรงตามความต้องการของผู้เรียนได้อย่างลึกซึ้งและนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรง จากความไว้วางใจต่อกัน มากที่สุด และถ้าพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากที่สุด และเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม พบว่า ได้รับอิทธิพลรวมจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากที่สุด เช่นกัน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมน้อยที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ได้รับอิทธิพลจากทั้งทางตรงและทางอ้อม พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับอิทธิพลรวม จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการครองตน ครองคน และครองงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้นำยุคใหม่ เพราะได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการโรงเรียนในภาวะที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Riggio (2006) ที่กล่าวว่า ในสถานการณ์วิกฤต ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เหนือกว่าปกติและแสดงให้เห็นว่าสามารถใช้เพื่อสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan,



(1999) Sayfarth, (1999) Copland (2003) Kindell (2011) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของสถานศึกษาทำให้เกิดประสิทธิผล เป็นสถานศึกษาที่มีศักยภาพและเกิดการเปลี่ยนแปลงผลการวิจัยครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood & Jantzi (2006) และ Fullan (2000) ที่มีแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถดลบันดาลใจให้ครู มีวิสัยทัศน์ใหม่กระตุ้นการใช้ปัญญาให้ครู ผลการวิจัยยังพบว่าผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการครองตน ครองคนและครองงาน ผู้ร่วมงานยึดถือเอาเป็นแบบอย่าง จึงจะสามารถครองใจครูได้ และทำให้ครูพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ทำให้ครูเชื่อถือและศรัทธา และสามารถนำพาบุคลากรเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ โดยกระตุ้นให้ครูคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทำให้ครูรู้สึกมีความเป็นผู้นำ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความสามารถที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ ความถนัด และตรงตามความสนใจ ของครู รวมทั้งผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้และพัฒนาทักษะให้แก่ครูด้วย ดังนั้น อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงช่วยยกระดับแรงจูงใจของครูให้สูงขึ้น ทำให้ครูมีเป้าประสงค์เพื่อบรรลุผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Razik & Swanson (2001) สอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญพร ทองคำสุก (2553) และ Belhian (2007) ชิวิน อ่อนลออ (2553) ที่มีแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารช่วยพัฒนาองค์การ ยกย่องการดำเนินงานขององค์การให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น มีการสร้างแรงจูงใจ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอิทธิพลในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิสัยทัศน์และสร้างแนวทางใหม่ๆ ให้กับสถานศึกษา ดังที่ Northouse (1997) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมและแนวทางใหม่ๆ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความไว้วางใจต่อกันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มากที่สุดจากผลการวิจัยดังกล่าวอธิบายได้ว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมต่อครูอย่างเปิดเผยและเท่าเทียมกัน มีความเป็นกัลยาณมิตรกับคณะครู ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni, et.al.(1999) Ubben, et. al.(2001) Sayfarth (1999) ที่มีแนวคิดว่าคุณลักษณะแบบนี้ถือเป็นบรรยากาศแบบเปิดที่ทำให้ผู้บริหารและครูทำงานด้วยกันได้อย่างดี สอดคล้องกับ Jennifer (2014) ที่ได้ศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรพบว่า รูปแบบความไว้วางใจจะมีลักษณะองค์การแบบราบ มีส่วนร่วมในแนวราบเคารพเห็นคุณค่าบุคคล มีการทำงานเป็นทีมที่เหนียวแน่น มีการไหลเวียนผู้นำตามโครงสร้างเพื่อการกระตุ้นหรือรองรับการเจริญเติบโตขององค์การกระจายอำนาจการปกครองโดยคณะกรรมการ และมีการวางแนวทางการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ซึ่งมีความเหมาะสมกับภาวะปัจจุบัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมน้อยที่สุดที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาเป็นองค์กรที่เป็นทางการ มีโครงสร้าง วัตถุประสงค์ ความสัมพันธ์ภายใน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับกำหนดเอาไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นข้อจำกัดในระบบราชการเมื่อมีแรงกระแทกจากภายนอกการเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นได้น้อย สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2558) ที่ได้วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาไทยว่า ในการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาเคลื่อนไปอย่างยากลำบาก เนื่องด้วยระบบราชการเป็นอุปสรรค มีลักษณะของการรวมศูนย์ที่ส่วนกลางมากเกินไปยึดกฎระเบียบตายตัว ขาดความยืดหยุ่นและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล พบว่า มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล และ พารามิเตอร์ที่ทำการทดสอบ คือ พารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายนอกแฝง ไปยังตัวแปรภายในแฝง และ ค่าพารามิเตอร์อิทธิพลความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการวัดตัวแปรภายในแฝงมีค่าความไม่แปรเปลี่ยนหรือมีค่าเท่ากันนั่นเอง จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาจำแนกตามสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ เป็นผลเนื่องมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านความไว้วางใจต่อกันและด้านโครงสร้างองค์กร ซึ่งกลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่มีภูมิหลังคล้ายกัน ซึ่งอาจทำให้ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล และค่าพารามิเตอร์ทดสอบ

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเลือกปัจจัยที่มีขนาดอิทธิพลรวมสูง ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารที่ดี ความไว้วางใจต่อกัน และโครงสร้างองค์กร ที่เป็นปัจจัยภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพื่อกำหนด เป้าหมายและแผนพัฒนาสถานศึกษา จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพล สูงสุดต่อ PLC และต่อปัจจัยอื่นๆในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง ทางตรง ทางอ้อม และมีอิทธิพลรวมต่อทั้ง PLC และต่อทุกปัจจัย และเมื่อศึกษางานวิจัยอื่นๆทั้งภายในและ ต่างประเทศก็เห็นว่าได้ข้อค้นพบเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับ Bass & Riggio (2006) ที่เชื่อว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้ได้ทุกสถานการณ์และยังคงมีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการสถานศึกษาถือได้ว่า เป็นการ ยืนยันแนวคิดเชิงทฤษฎีว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องตระหนัก ว่า ตนเองเป็นผู้มีอิทธิพลมากที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างและการ พัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารจึงเป็นเรื่องจำเป็น เพื่อให้มีขีดความสามารถ และมีสมรรถนะสูงในการบริหาร สถานศึกษา เพื่อการดำรงอยู่ของสถานศึกษาและเพื่อความสามารถในการแข่งขันได้ และมีความเป็นมืออาชีพอย่าง แท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารที่ดี ความไว้วางใจ และโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร จึงควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบดังกล่าว เพื่อนำมาพิจารณาปรับใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้ส่งผลต่อการ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

2) จากผลการตรวจสอบ พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความไม่แปรเปลี่ยนตามขนาด ของสถานศึกษา ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำโมเดลสมการ โครงสร้างนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่



3) ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่อยอดให้เกิดองค์ความรู้ที่หลากหลายและลึกซึ้งขึ้น เช่น การดำเนินการวิจัยและพัฒนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น โดยนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทาง

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2557). **ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**.ขอนแก่น:โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). **วิเคราะห์ 5 ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการศึกษาไทย**.สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2559 จาก <http://www.kriengsak.com/node/1040>
- เครือศรี วิเศษสุวรรณภูมิ. (2553). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยด้านพลังที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชีวิน อ่อนละออ. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธัญพร บุญรักษา. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). **รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ตลาดพลับลิเคชั่น จำกัด.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2555). **การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา**. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). **โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ Professional Learning Community of in School for Teacher Professional Development Based on Learner Centered Approach**.วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2557.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2541). **โมเดลเชิงสาเหตุ : การสร้างและการวิเคราะห์. รวมบทความทางวิธีวิทยาการวิจัย เล่ม 1**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย..
- Bass, B.M., Riggio, R.E. (2006). **Transformational leadership**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate, Inc.



- Birky, V.D., Shelton, M., & Headley, S. (2006). **An administrator's challenge : Encouraging teachers to be leaders.** NASSP Bulletin, (90)2, 87–101.
- Bolam, R., et al. (2005). **Creating and sustaining effective professional learning communities.** Retrieved September 28, 2011, from <http://www.dcsf.gov.uk/research/data/uploadfiles/RB637.pdf>
- DuFour, R. (2002). **Beyond instructional leadership : The learning-centered principal, association for supervision and curriculum development,** 59(2), 12–15.
- DuFour, R., DuFour, R., & Eaker, R. (2008). **Revisiting professional learning communities at work: New insights for improving schools.** Bloomington, IN: Solution Tree.
- Fullan, M. (1999). **Change forces: The sequel.** New York: Falmer Press.
- Hord, S. M. (1997). **Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement.** Austin, TX: Southwest Educational Development Lab. ERIC Document Reproduction Service No. ED410659).
- Hord, S. (1997). **Professional learning communities: What are they and why are they important?** Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory (SEDL).
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (2010). **Multivariate Data Analysis. (Seventh Edition).** Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Huffman, J. B. (2000). **One school's experience as a professional learning community. Planning and Changing,** 31(1 & 2), 84–94.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). **Transformational school leadership for large-scale reform : Effects on students, teachers, and their classroom practices.** School Effectiveness and School Improvement, 202–227.
- Louis, K.S. & Kruse, S.D. (1995). **Professionalism and community: Perspectives on reforming urban schools.** Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Northouse, P.G. (1997). **Leadership: Theory and practice.** (5thed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sergiovanni, T. J. (1994). **Building community in schools.** San Francisco: Jossey-Bass.
- _____. (2001). **The principalship: a reflective practice perspective.** (5thed.). Boston : Allyn and Bacon.