



โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในการพัฒนาครูของข้าราชการครู ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

The Casual Model of Factor Effecting Attitudes Toward
Use of Professional Learning Community (PLC) for Teacher
Development of The Teacher in Bangkok Metropolitan

พนิดา มงคลนาม¹ พงศ์เทพ จิระโร² และภักณัฐ สมพงษ์ธรรม³

Panida Mongkonnam¹ Pongthep Jiraro² and Pakkanat Sompongtham³

¹ สาขาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

E-mail: Jikjung_note@hotmail.com

Master of Science Program in Educational Research, Measurement and Statistics Faculty of Education Burapha University

² สาขาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

E-mail: Pongthep@stic.ac.th

Assistant Professor of Educational Research, Measurement and Statistics Faculty of Education Burapha University, Thailand.

³ สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา E-mail: Pakkanat.so@buu.ac.th

Professor of Educational Administration Burapha University

Received: 10 มิ.ย. 63 Revised: 20 ก.ค. 63 Accepted: 24 ก.ย. 63

DOI: 10.14416/j.ted.2022.06.016

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครูของข้าราชการครูเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครูของข้าราชการครูเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครู จำนวน 1 ฉบับ และแบบวัดความรู้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 1 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS หาค่าสถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ โดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการวิจัย พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครูของข้าราชการครูเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 157.17$, $df = 126$, $p = .0000$, $\chi^2/df = 1.25$,

RMSEA = .023, CFI = .96, SRMR = .043) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติต่อการใช้นวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.39 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.34 และปัจจัยด้านความสุขในการทำงานมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.25 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน นวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

Abstract

The purposes of this study were 1) to study attitudes towards the use of professional learning community concepts (PLC) in teacher development of government teachers in the Bangkok area, 2) to examine the consistency of causal models factors affecting attitudes in using the concept of professional learning community (PLC) in teacher development with empirical data, and 3) to develop a causal model factors affecting the attitudes in using the concept of professional learning community (PLC) in teacher development of government teachers in the Bangkok area. 400 government teachers in the Bangkok area were drawn to be the sample of the study. The research instruments, 1 questionnaire for factors affecting attitudes by using the concept of professional learning community (PLC) in teacher development and 1 questionnaire for knowledge measurement form about the concept of professional learning community (PLC), were used to collect the data which were analyzed by SPSS to find basic statistics, and analysis of causal structural equation models by using the LISREL program. The results were found that causal models factors affecting attitudes by using the concept of professional learning community (PLC) in teacher development of government teachers in the Bangkok area had consistent with empirical data at ($\chi^2=157.17$, $df=126$, $p=.0000$, $\chi^2/df=1.25$, $RMSEA=.023$, $CFI=.96$, $SRMR=.043$). Variables with direct influence on attitudes towards the use of professional learning community concepts (PLC) in teacher development with statistically significant at .05 level were motivation factors in work, which had the size of 0.39, the organizational climate factor had the effect size of 0.34, and the happiness factor in work had the influence size of 0.25 respectively.

Keywords: Factors Affecting Attitudes, Organizational Climate, Work Motivation, Work Happiness, Concept of Professional Learning Community (PLC)

1. บทนำ

สังคมไทยในยุคของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้สังคมเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทำให้เด็กที่เกิดในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการดำรงชีวิต รวมถึงต้องมีทักษะ ที่จำเป็นในด้านต่าง ๆ ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนสำหรับ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีรูปแบบและวิธีการที่

เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม [1] เพราะบุคคลต้องเผชิญกับความ เปลี่ยนแปลงของสังคมสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา โดยเฉพาะ ในปัจจุบัน การศึกษามีความจำเป็นมากขึ้นเนื่องจากเกิด ความเปลี่ยนแปลงมากมายและมีผลกระทบต่อสภาพ ความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตของบุคคล [2]

สำหรับประเทศไทยได้มีการตระหนักถึงความสำคัญ ของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้



บทควาณวิจัย

โมเดลเชิงเวลาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในการพัฒนาครูของข้าราชการครูในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ดังจะเห็นได้ว่าร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พุทธศักราช 2558 ตามมาตรา 54 ที่กล่าวว่า รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ต่อมาแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560-2579 [3] ได้กำหนดนโยบายว่า ให้เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต และหนึ่งในสี่วัตถุประสงค์หลักของแผนฉบับนี้ได้กำหนดไว้ว่า “สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้” หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาก็คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอนเป็นสำคัญและกลไกที่สำคัญมากประการหนึ่ง ซึ่งช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าวประสบความสำเร็จก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทางการดำเนินงานแบบเดิมดังที่เคยผ่านมา ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ หรือ The Learning School” โดยจัดให้มี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” ขึ้นภายในสถานศึกษารูปแบบใหม่ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้เป็นเวทีที่มีบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้สำหรับสมาชิกทุกคนได้ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน [4] ประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังระบุในนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ที่กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ทั้งในสถานศึกษาเดียวกันและระหว่างสถานศึกษาหรือองค์กรอื่น ๆ ตลอดจนแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) กรอบการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) และนโยบายทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนของประเทศ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันกับนานาชาติอารยประเทศ [5]

จากผลการประเมินการทดสอบนานาชาติ PISA (Programme for International Student Assessment) พบว่าผลการประเมิน PISA ต่ำกว่ามาตรฐาน และมีแนวโน้มลดลง

[6] นอกจากนี้ยังพบปัญหาครูขาดเทคนิควิธีการสอน และทักษะด้านเทคโนโลยี ควรได้รับการพัฒนาด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เน้นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติ ฝึกทักษะคิดวิเคราะห์และรู้จักตั้งคำถาม จากข้อมูลดังกล่าวส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ผลักดันหลักการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ PLC นำมาพัฒนาครู ใช้เครือข่ายในสถานศึกษาและชุมชนเรียนรู้ด้วยตนเองและจากเพื่อนครู นำไปสู่ร่วมกันประเมินและแก้ไขปัญหาร่วมกันหลักการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือ PLC การพัฒนาครูจึงเป็นทั้งการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทั้งสมรรถนะเชิงวิชาชีพครูและพัฒนาผู้เรียนไปในเวลาเดียวกันการสร้างผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อสังคมได้นั้น ครูผู้สอนจะต้องมีความพร้อมโดยการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจากความร่วมมือในการทำงาน เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู [7]

รูปแบบการพัฒนาครูโดยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Teacher Professional Learning Community) เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนในวิชาชีพครูที่มีความรู้ ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มาร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน ทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์และปรับใช้ตามแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเปลี่ยนแปลงการทำงานของครู จากวัฒนธรรมแบบเดิมที่ทำงานอย่างโดดเดี่ยวมาเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาชีพสำหรับครูและทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน [8]

จากข้อมูลดังกล่าว จึงพบว่าการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายในด้านการศึกษาของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 โดยการนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรสถานศึกษา เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่าบางหน่วยงานได้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปบ้างแล้ว เช่น สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่ยังคงมีหน่วยงานที่ต้องเตรียมพร้อมในการตอบสนองในการนโยบายดังกล่าวมา



ปฏิบัติ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาค้นคว้าที่สำคัญในการพัฒนาครูสู่การนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครู เช่น บรรยากาศในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู เป็นต้น เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และประเมินสภาพปัญหาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระบบการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างจากโรงเรียนโดยทั่วไป เพื่อให้กระบวนการ PLC เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะชีวิตที่ดีและดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าในอนาคตได้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการใช้นวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครูของข้าราชการครูเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการใช้นวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครูของข้าราชการครูเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการใช้นวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครูของข้าราชการครูเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการครูและผู้บริหารจากสังกัดกรุงเทพมหานครและจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 24,182 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ข้าราชการครูผู้บริหาร จากโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2560 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้แนวคิดของ Linderman [9] ในการวิจัยครั้งนี้รวมตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 12 ตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงควรใช้อย่างน้อย 240 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือมากขึ้น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งได้จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติการใช้ PLC ในการพัฒนาครู มี 3 ตอน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale)

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครูในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครู เป็นข้อความเชิงบวกและเชิงลบ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบบสอบถามมี 4 ตอน ทั้งหมด 63 ข้อ

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

1) สร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการใช้นวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครู จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมเชิงโครงสร้างของเนื้อหา ความเหมาะสมความสอดคล้อง (Content Validity) เพื่อตรวจสอบและแก้ไข โดยดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยผลการทดลองใช้ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละ



ปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.904 - 0.936 และหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สูตรของเพียร์สัน พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.203 - 0.856

3.4 เก็บรวบรวมข้อมูล

1) จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปพบผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) นำแบบวัดและแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

4) นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบและนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ เพื่อนำผลการตอบไปจัดกระทำตามกระบวนการและวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ใช้สถิติบรรยายเพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

2) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน ทำให้ได้เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์โมเดล

3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72 โดยพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index = GFI) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit index = CFI) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual = Standardized RMS) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root

Mean Square of Error Approximation = RMSEA)

4. ผลการวิจัย

4.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.4 กลุ่มตัวอย่างเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 21.6 และส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.6 โดยมีสถานะภาพเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 56.0 และข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 44.0 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 74.20 อีกร้อยละ 25.80 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 ปี ถึง 20 ปี

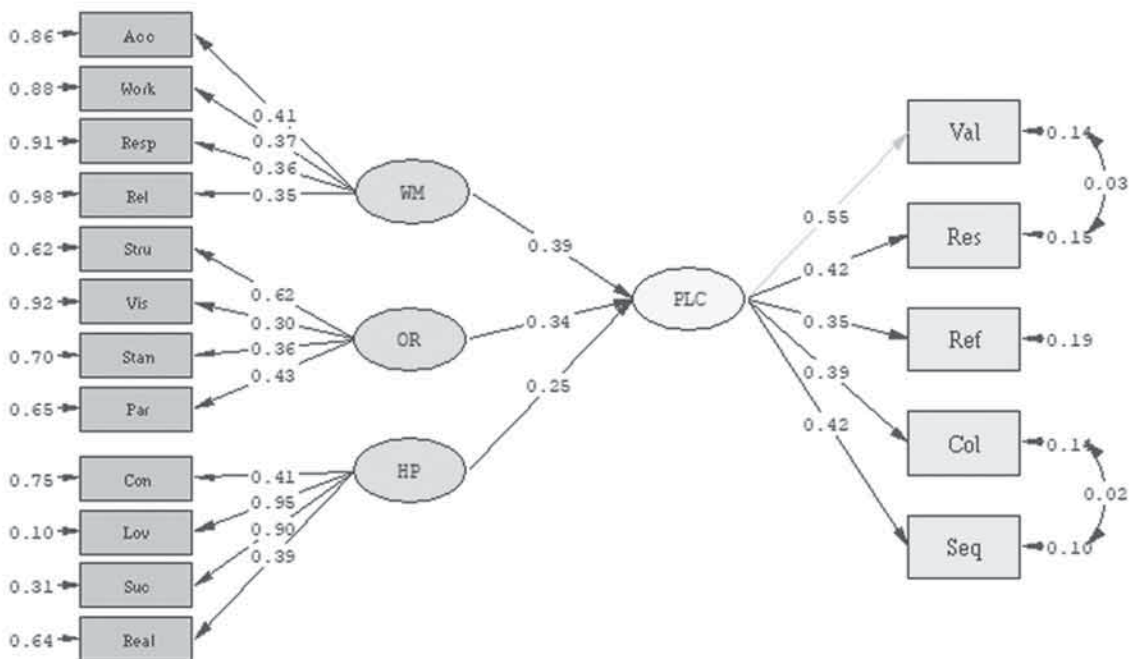
4.2 ทัศนคติการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครู ในส่วนของผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาครูโดยใช้ PLC แยกตามรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.15 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.375 รองลงมาคือ ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ย คือ 4.01 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.401 และด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.67 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.448 โดยภาพรวมทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาครูโดยใช้ PLC อยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 3.95 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.224

4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวแปรแฝงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีขนาดความสัมพันธ์เป็นบวก และมีนัยสำคัญโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงตั้งแต่ 0.087 ถึง 0.247 คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และทัศนคติการใช้ PLC โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.247 รองลงมาคือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กรและทัศนคติการใช้ PLC โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.186 สำหรับปัจจัย

แรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.087

4.4 โมเดลปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครู

ของข้าราชการครูในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ $\chi^2 = 157.17$, $df = 126$, $GFI = 0.96$, $AGFI = 0.95$, $CFI = 0.96$, $RMR = 0.0062$, $SRMR = 0.043$, $RMSEA = 0.023$ ดังภาพที่ 1



Chi-Square=157.17, df=126, P-value=0.03125, RMSEA=0.023

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครู

4.5 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครูของข้าราชการครูในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ทัศนคติการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัย

แรงจูงใจในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.39 ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยบรรยากาศองค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.34 และได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยความสุขในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 1



บทควาณวิจัย

โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในการพัฒนาครูในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครูของข้าราชการครู ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	PLC		
	TE	IE	DE
WM	0.39*	-	0.39*
OR	0.34*	-	0.34*
HP	0.25*	-	0.25*
ค่าสถิติไค-สแควร์ = 157.17 GFI=0.96 AGFI=0.95 RMR=0.0062			
ตัวแปรสมการโครงสร้าง	PLC		
R-SQUARE	0.40		

5.สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 ทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครูของข้าราชการครูในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยภาพรวมทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับดี

5.2 โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครูของข้าราชการครูในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสูงสุด คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.39 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.34 และปัจจัยความสุขในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.25 ตามลำดับ

5.3 จากการศึกษาทัศนคติในการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติในการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาครูโดยใช้ PLC เป็นนโยบายที่สำคัญของกระทรวงศึกษาธิการที่จะนำมาขับเคลื่อนระบบการศึกษาในระดับโรงเรียน โดยสถานศึกษาต้องเร่งดำเนินการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทัศนคติของครูในด้านการสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะแนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกอื่น ๆ ของชุมชนเป็นต้น โดยกระบวนการเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีการเปลี่ยนด้านโครงสร้างของโรงเรียน ตลอดจนจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนให้มีความสอดคล้องกับบริบทของชุมชนนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา [10] ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมุ่งเน้นให้โรงเรียนเป็นเหมือนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะทุกคนต้องร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แนวทางการพัฒนาจะมีการประชุมวางแผนการจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมกัน



สร้างแรงจูงใจให้ทุกคนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำวิสัยทัศน์ เป็นผู้สอนงานให้ครู ทำ SWOT Analysis วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทต่าง ๆ เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็ง อุปสรรคและโอกาสใช้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทวีวัฒน์และสุลิพร [11] ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีอยู่ 5 ด้าน คือ การสนับสนุน และการเป็นผู้นำร่วม การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกลุ่ม การเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ การมีเงื่อนไขสนับสนุน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ทัศนคติในด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษามีภาระหน้าที่งานที่ค่อนข้างมาก การจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกันค่อนข้างจำกัด ครูมีตารางสอนที่ไม่ตรงกัน ส่งผลให้ขาดการพูดคุย สนทนา และอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ประกอบกับนโยบายในการบริหารของหน่วยงานต้นสังกัดที่ค่อนข้างแตกต่างกัน จึงส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษายังไม่สามารถอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงครูและผู้บริหารยังไม่สามารถสนทนาพูดคุยเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและปัญหาที่เกิดขึ้นเท่าที่ควร เนื่องจากลักษณะของงานที่แตกต่างกันและมีเวลาร่างที่ไม่ตรงกัน ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างครูและผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพาภรณ์ [12] ที่พบว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนา ได้แก่ การสื่อสารทางบวกของสมาชิกในระยะปฏิบัติ การสอนต้องมุ่งเน้นสังเกตขั้นเรียนเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ของผู้เรียน ไม่ใช่เพื่อประเมินผู้สอน และระยะสะท้อนผลเป็นการประชุม ประเมินการสอนที่มุ่งเน้นการสื่อสารทางบวก โดยเน้นชี้จุดดีเพื่อสร้างกำลังใจ การตั้งคำถามและการสนับสนุนให้ผู้สอนตัดสินใจปรับปรุงการสอนได้ด้วยตนเอง การสื่อสารทางบวกช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและการจัดการความรู้โดยการประชุม

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อช่วยจัดระบบความรู้ ความคิดและเกิดการขยายผลไปยังทีมผู้สอนคนอื่น ๆ โดยเฉพาะการแบ่งปันเทคนิควิธีการสอนที่ดีให้สมาชิกในชุมชนและอาจารย์ผู้สอนคนอื่น ๆ ได้เรียนรู้

5.4 แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติการโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาครู ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานยังมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อทัศนคติในการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ถ้าหากบุคคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการทำงานหรือการพัฒนาตนเองในการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูเกียรติ [13] ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งเร้าให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อทัศนคติในการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดังที่ไพฑูริย์ [14] ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบในการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน ความต้องการมีอำนาจ การยอมรับนับถือลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน หน่วยงาน และการจัดการ การเลื่อนตำแหน่งและรายได้

5.5 บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อทัศนคติในการพัฒนาครู โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านความพร้อมและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรยังมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก



บทควาณวิจัย

โมเดลเชิงเวลาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในการพัฒนาครูของข้าราชการครูในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ต่อทัศนคติในการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ถ้าหากองค์กรที่บรรยากาศดีจะส่งผลให้ทัศนคติของครูในการพัฒนาตนเองหรือการปฏิบัติงานดีขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brown [15] ที่พบว่าบรรยากาศขององค์กรนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์กรประกอบต่าง ๆ ขององค์กรแล้วยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรของสมาชิกด้วย ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้วสิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์กร ดังที่สุทธิพงษ์ [16] ได้วิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรในปัจจุบันไม่ได้เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานของการพัฒนาเท่าที่ควร ส่งผลให้พนักงานขาดการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศบางแบบ อาจทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างใดอย่างหนึ่งลดลง เช่น การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันหรือเกิดจากความมากมายขององค์กรในการสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งบรรยากาศองค์กรมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของสมาชิกในองค์กร อีกทั้งด้านทักษะเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน ถ้าพนักงานมีทักษะในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้การทำงานดีขึ้น ดังที่ Kingsbury [17] กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์กรประกอบต่าง ๆ ขององค์กรแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กร

5.6 ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติในการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์กัน ความรักในงานความสำเร็จในการทำงานและการเป็นที่ยอมรับ โดยปัจจัยความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อทัศนคติโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ใน

การพัฒนาครู ผลการวิจัยข้อนี้เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาครู กล่าวคือ ถ้าหากครูมีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้ทัศนคติในการพัฒนาตนเองเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรวมศิริ [18] ที่พบว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้าน คือ ผู้นำความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion [19] ที่พบว่าความสุขในการทำงานที่มาจากสภาพแวดล้อมการทำงานกระตุ้นให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้มีทัศนคติ ความเชื่อในคุณค่าและความสามารถในทางบวกส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

- 1) ทัศนคติในการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างภายในโรงเรียนที่เหมาะสมในการนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในสถานศึกษาของตนเอง
- 2) ตัวแปรที่ส่งผลต่อทัศนคติในการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สุด คือ ตัวแปรแง่ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน
- 3) ควรมีการเก็บข้อมูลและศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารโรงเรียน ครู ศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] วิจารย์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร:มูลนิธิสตรี้-สตรี้วงค์.
- [2] สุมาลี สังข์ศรี. (2544). รายงานการวิจัย “การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สนง.คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- [3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- [4] สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2555). [ออนไลน์]. Leadership : ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้. [สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2561]. จาก <http://suthep.ricr.ac.th>
- [5] อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2559). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. Panyapiwat Journal, 48(1), 163-175.
- [6] กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). สรุปผลการวิจัย PISA 2015. [ม.ป.ท.]
- [7] ณรงค์ ชุ่มทอง. (2560). [ออนไลน์]. PLC มิติใหม่นวัตกรรมเพื่อคุณภาพการศึกษาไทย. [สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2561]. จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_484184
- [8] เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์; และคณะ. (2545). รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- [9] สุธิมา เทียนงาม. (2546). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิจัยการศึกษาครูศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [10] ปวีณา เจริญภูมิ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. กรุงเทพมหานคร.
- [11] ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์และสุสิทธิ์ เกียรติสง. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. กรุงเทพมหานคร.
- [12] ยุพาภรณ์ ติรไพรวงศ์. (2561). การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแนวทางการพัฒนาผู้สอนและผู้เรียน. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนน. 34(2), 164-171.
- [13] ชูเกียรติ อัมพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [14] ไพฑูรย์ ธรรมนิธย์. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [15] Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). Organization theory and management: A macro approach. New York: Wiley.
- [16] สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย. (2561). แบบจำลองอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อการรักษาพนักงาน : บทบาทของการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกและผู้นำความไว้วางใจในผู้บริหาร และเสียงของพนักงานในฐานะตัวแปรคั่นกลาง. Veridian E-Journal Silpakorn University. 11(2), 366-380.
- [17] Kingsbury, J. B. (1963). Personnel Administration for Thai Student. Bangkok: Institute of Public Administration.
- [18] รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์คณะพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [19] Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. Journal of Nursing Administration, 33(12), 652-655.