

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยันค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*

EXPLORATORY AND CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS ON VALUES
OF PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF TEACHERS UNDER
THE JURISDICTION OF OFFICE OF THE BASIC EDUCATION
COMMISSION IN THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES

เกียรติยศ ศุภชัยรัตน์

Kiattiyot Suphachairat

ชวลิต เกิดทิพย์

Chawalit Kerdtip

วรลักษณ์ ชูกำเนิด

Woralak Chookamnerd

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Prince of Songkla University, Thailand

E-mail: pungpond.psu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้าวิชาการ และครูผู้ปฏิบัติชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 855 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนใต้ มาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.993 ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วยองค์ประกอบ

* Received 19 November 2020; Revised 1 January 2021; Accepted 4 January 2021



4 องค์ประกอบ 1) นำสู่ความสมบูรณ์แบบ (Leaded Integrity) 2) ทำงานด้วยใจกรุณา (Work Passion) 3) พลังความเชื่อร่วมกัน (Empower Belief Sharing) และ 4) จิตสำนึกในที่ทำงาน (Work Place Accountability) การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยขึ้นการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนใต้ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค - สแควร์มีความแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 0.06$, $df = 1$, $p = 0.000$) ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) และ (AGU) จะต้องมีค่ามากกว่า .90 ขึ้นไปและค่าดัชนี (SRMR) น้อยกว่า .05

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบค่านิยม, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

The Objectives of this research article were to 1) analyze exploratory factors on values of Professional Learning Community of teachers under the jurisdiction of the Office of the Basic Education Commission in three southern border provinces, and 2) analyze confirmatory factors on values of Professional Learning Community of teachers under the Jurisdiction of Office of the Basic Education Commission in three southern border provinces. The sample contained 855 respondents: school administrators, heads of the academic department, and teachers coping with the Professional Learning Community approach. The research instrument was conducted via a five - point rating scale questionnaire for the values of Professional Learning Community of teachers under the Jurisdiction of Office of the Basic Education Commission in three southern border provinces, with the reliability of 0.993. The findings of this study indicated that Exploratory Factor Analysis on the values of Professional Learning Community of teachers under the Jurisdiction of Office of the Basic Education Commission in three southern border provinces comprised four factors: 1) leded integrity, 2) work compassion, 3) empower belief sharing, and 4) work place accountability. In addition to the confirmatory factor analysis on Professional Learning Community of teachers under the jurisdiction of Office of the Basic



Education Commission in three southern border provinces, the results supported by fit indices testing of the structural model were fit with the empirical data. When considering Chi - square value, there was no statistically significant difference ($\chi^2 = 0.06$, $df = 1$, $p = 0.000$), GFI and AGU greater than .90, and SRMR less than .05.

Keywords: Factor Analysis on Values, Professional Learning Community of teachers, Office of the Basic Education Commission, Three Southern Border Provinces

บทนำ

ความพลิกผันทางด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ประชากรโลกมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชากรโลก มนุษย์ถูกแทรกแซงด้วยเทคโนโลยีกลายเป็นสังคมใหม่ที่เรียกว่า “Social Disruption” เป็นสังคมที่มีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทเป็นส่วนสำคัญในชีวิตประจำวัน ลักษณะการดำรงชีวิตเช่นนี้มิได้กระทบเพียงด้านระบบสังคมหรือเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่ยังส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาทุกแห่งหน ผลกระทบดังกล่าวทำให้การจัดการศึกษาเปลี่ยนรูปแบบจากเดิมกลายเป็นระบบการศึกษาที่อุดมด้วยข้อมูล ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลด้านวิชาการที่มีขนาดใหญ่ขึ้นเรียกว่า บิ๊กดาต้า (Big Data) (สุกิจ คูชัยสิทธิ์, 2556) ด้วยเหตุนี้ครูผู้สอนจำเป็นต้องปรับตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ด้วยการปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ออกแบบให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ด้วยการเข้าถึงข้อมูลจากทุกแห่งหนในโลกระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรืออาจเรียกว่าการเรียนรู้ได้ในสภาพแวดล้อมทุกแห่ง (Ubiquitous learning Environment: ULE) (เมธาวรินทร์ สัจจะบริบูรณ์ และศัลยพงศ์ วิชัยดิษฐ์, 2558) แต่ทว่าปัจจุบันปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนว่าศักยภาพของครูยังมีไม่เพียงพอ สาเหตุจากทักษะความสามารถของครูยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอเหมาะสม ความแตกฉานในเนื้อหาวิชาที่สอนไม่ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ รูปแบบการพัฒนาครูแบบเดิมไม่สอดคล้องต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ครูไม่เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งกระบวนการจัดการเรียนการสอนยังอยู่บนพื้นฐานแห่งความขาดแคลน

สมรรถนะครูมีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษาแห่งโลกอนาคต เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน หากครูขาดมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอย่อมเกิดผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทำให้อัตถุคุณภาพตามไปด้วย (พฤหัสคงเทศ, 2562) ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะครูเป็นสิ่งจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนและเป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หากแต่ในปัจจุบันการพัฒนาทักษะและ



ความสามารถครูถูกละเลย เกิดจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการคือ ระบบการคัดเลือกครูเข้าสู่การปฏิบัติหน้าที่การสอน เป็นการสอบคัดเลือกเพื่อคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเท่านั้น ความรู้สึกของครูที่ผ่านการคัดเลือกส่วนใหญ่เกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้วิชาครบถ้วน ไม่จำเป็นต้องพัฒนา ประการถัดไปคือแรงต้านภายในตนเองต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ความรู้ใหม่เพราะยังยึดถือเชื่อมั่นถ้อยคำในองค์ความรู้ที่ตนเองได้รับมาจากอดีต สาเหตุสองประการนี้เป็นความรู้สึกภายในของแต่ละปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูไม่ยอมรับการพัฒนาองค์ความรู้ที่ได้รับจากหน่วยงานส่วนกลางทำให้ทักษะของครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนในสภาพสังคมปัจจุบัน อีกทั้งทักษะเดิมบางส่วนก็อาจเลือนหายไปเพราะไม่ได้ใช้เป็นระยะเวลาานาน ฉะนั้นบทบาทของครูในทศวรรษหน้าจำเป็นต้องเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนจากการสอนแบบเดิมที่ถ่ายทอดองค์ความรู้แบบท่องจำเป็นแบบที่เหมาะสมในศตวรรษนี้ เพราะองค์ความรู้เดิมอาจจะใช้กับนักเรียนยุคนี้ไม่ได้ ครูจะต้องทบทวนบทบาทการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เพิ่มเป็นสมรรถนะใหม่ให้กับตนเอง เพื่อความเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในทศวรรษนี้ (อัญชลี สุขในสิทธิ์, 2560) ในส่วนของโรงเรียนก็จำเป็นต้องเร่งรีบพัฒนาเปลี่ยนแปลงแนวคิดของครูให้เกิดแนวคิดใหม่ที่ร่วมกันพัฒนาเน้นทักษะที่เชี่ยวชาญและความแตกฉานในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง

รูปแบบการพัฒนาครูในระบบของรัฐแบบเดิมเป็นการวางแผนการพัฒนาจากบนสู่ล่าง การพัฒนาครูมักจะเป็นการวางแผนพัฒนาจากส่วนกลางสู่ครูผู้ปฏิบัติมิได้เกิดจากความต้องการของครูโดยแท้จริง การพัฒนาครูในรูปแบบนี้มักทำให้ครูไม่สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่ได้รับสู่การนำไปใช้จริงได้ เพราะโปรแกรมการพัฒนาครูไม่ได้เกิดจากปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการสอนในห้องเรียน แต่เป็นโปรแกรมที่ส่วนกลางคาดหวังให้เกิดคุณลักษณะกับครูผู้สอน และออกแบบหลักสูตรอบรมจัดให้กับครูซึ่งไม่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการในแต่ละท้องถิ่นของ ชาตรี ฝ่ายคำตา ส่งผลต่อครูเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการฝึกอบรมเพราะไม่สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่ได้รับนำไปปรับใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ ฉะนั้น การโน้มน้าวให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองได้ประสิทธิภาพมากที่สุด คือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพราะบริบทของครูส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นกลุ่มทำงานแบบสาระการเรียนรู้หรือถ้าเป็นโรงเรียนขนาดเล็กก็ความสัมพันธ์แบบใกล้ชิด (ชาตรี ฝ่ายคำตา, 2561)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นแนวคิดหนึ่งที่มีความต้องการพัฒนาครูให้เกิดศักยภาพสูงขึ้น ใช้กระบวนการของชุมชนทางวิชาชีพครูเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนอาศัยความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมทำ มีความเสมอภาคทางด้านความคิด มีข้อตกลงและกระบวนการกลุ่มเป็นตัวยึดเหนี่ยวสมาชิกเอาไว้ (Hord, S. M., 1997) บรรยากาศภายในกลุ่มสมาชิกเป็นแบบกัลยาณมิตร มีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและสะท้อนไปสู่การสร้างคุณภาพผู้เรียน การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง



วิชาชีพครูนั้นจำเป็นจะต้องสร้างโอกาสให้สมาชิกในชุมชนได้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน และคัดกรองประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ และแสวงหาแนวทางในการพัฒนา ร่วมกันยึดเป็นแนวปฏิบัติหรือเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มสมาชิกทำให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพ ครู (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) การพัฒนาอยู่ตลอดเวลาที่มีความต่อเนื่องอยู่เสมอ

สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่ชายขอบ มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแยกเป็นประอม 869 โรงเรียนและโรงเรียนมัธยมศึกษา 46 โรงเรียน ได้รับมอบนโยบายในการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครู มุ่งหวังให้ครูเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และส่งผลสะท้อนต่อคุณภาพผู้เรียน ให้สูงขึ้น แต่ทว่าสถานการณ์ในปัจจุบันผลการพัฒนาครูยังไม่ประสบความสำเร็จในเชิงคุณภาพมากนัก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษากระบวนการพัฒนาครูด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูให้มีความยั่งยืนด้วยกระบวนการทางวัฒนธรรม การศึกษามีความจำเป็นต้อง ทราบค่านิยมของครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความรู้สึกต่อกระบวนการพัฒนาครู ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ซึ่งค่านิยมจะเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการก่อเกิดวัฒนธรรม งานวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ “รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพครู ในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม สามจังหวัดชายแดนใต้”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยศึกษาองค์ประกอบ ค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวนครู 17,465 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 855 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลาย ขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำการวิเคราะห์เพื่อสกัดตัวแปรค่านิยมที่เกิดขึ้นในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู นำตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์ สร้างแบบคัดกรองตัวแปรแบบเลือกตอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน ตรวจสอบคัดกรอง ตัวแปรค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถผ่านคัดกรองมาได้จำนวน 57 ตัวแปร สร้างแบบสอบถามค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ นำแบบสอบถามตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ใช้วิธีการตรวจสอบค่าความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Congruency: IC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 นำแบบสอบถามค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.993

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้จัดพิมพ์เอกสารหนังสือนำและบรรจุลงในซองปิดผนึกจำนวน 860 ฉบับ นำส่งโรงเรียนที่ถูกคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและเว้นระยะการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ การเก็บข้อมูลกลับผู้วิจัยเดินทางเก็บข้อมูลกลับด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 619 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71 สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยแบ่งกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พิจารณาจากค่าการวิเคราะห์สัมพันธระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่พร้อมด้วยการวิเคราะห์ค่าความเป็นไปได้พื้นฐาน KMO and Bartlett's Test of Sphericity ได้ค่า .973 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกันมากจึงสามารถวิเคราะห์หาองค์ประกอบได้ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พิจารณาจากการวิเคราะห์ค่าไค - สแควร์ ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีความกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGU) จะต้องมีความมากกว่า .90 ขึ้นไป มีค่าดัชนีรากฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) และดัชนีรากฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของค่าความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (SRMR) น้อยกว่า .05 (สุภมาส อังศ์โชติ, 2554)



ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาองค์ประกอบของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลวิจัยพบว่า

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) คำนิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถวิเคราะห์หาองค์ประกอบได้ ทำการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคหมุนแกนสำคัญ เพื่อพิจารณาเพื่อแยกกลุ่มตัวแปรจัดเป็นองค์ประกอบโดยการหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธี Varimax เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสม และค่าน้ำหนักองค์ประกอบสามารถวิเคราะห์จัดกลุ่มและตั้งชื่อองค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 59.494 ของความแปรปรวนสะสมทั้งหมดได้แก่ 1) นำไปสู่ความสมบูรณ์แบบ (21.962) 2) ทำงานด้วยใจกรุณา (2.101) 3) พลังความเชื่อร่วมกัน (1.481) และ 4) จิตสำนึกในที่ทำงาน (1.009) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม และค่าพิสัยน้ำหนักของข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม	ค่าพิสัยน้ำหนักขององค์ประกอบ
1. นำไปสู่ความสมบูรณ์แบบ	21.962	46.728	46.728	0.524 - 0.714
2. ทำงานด้วยใจกรุณา	2.101	4.470	51.198	0.508 - 0.714
3. พลังความเชื่อร่วมกัน	1.481	3.150	54.348	0.543 - 0.611
4. จิตสำนึกในที่ทำงาน	1.009	2.146	56.494	0.613 - 0.819

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) คำนิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงโครงสร้าง คำนิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนใต้ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ ด้วยวิธีประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด(Maximum Likelihood) โดยพิจารณาจากค่า ไค - สแควร์ ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีความคลื่อนที่ปรับแก้แล้ว (AGU) จะต้องมามีค่ามากกว่า .90 ขึ้นไป มีค่าดัชนีรากฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) และดัชนีรากฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของค่าความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (SRMR) น้อยกว่า .05 โดยแบ่งวิเคราะห์เป็นรายองค์ประกอบสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้



องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบด้านนำไปสู่ความสมบูรณ์แบบผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันพบว่า ด้านนำไปสู่ความสมบูรณ์แบบ ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค – สแควร์มีความแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 115.44$ df = 96, p = 0.08602) ค่าดัชนีวัด ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.018 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.49 - 0.58 ค่าดัชนีความสอดคล้องกัน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงให้เห็นว่าโมเดลผ่านเกณฑ์ตามข้อตกลงเงื่อนไขการวิจัยทำให้โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

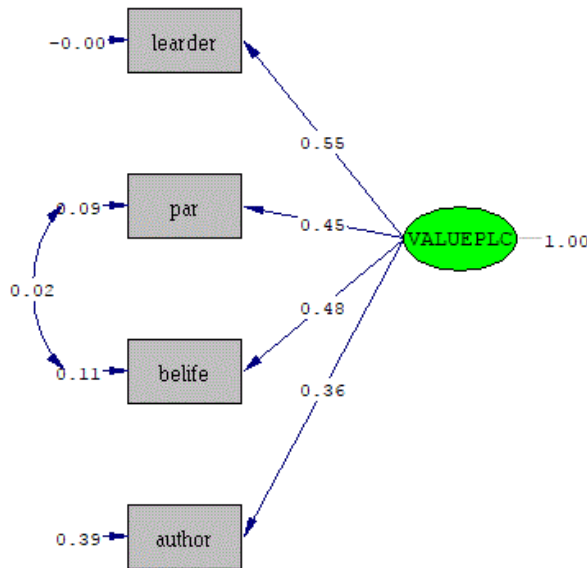
องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบการทำงานด้วยใจกรุณา (Work Compassion) ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค – สแควร์มีความแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 49.30$ df = 35, p = 0.05510) ค่าดัชนีวัด ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.0258 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.441 - 0.586 ค่าดัชนีความสอดคล้องกัน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.987 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.971 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.999 แสดงให้เห็นว่าโมเดลผ่านเกณฑ์ตามข้อตกลงเงื่อนไขการวิจัยทำให้โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบด้านพลังความเชื่อร่วมกัน (Empowered Belief Sharing) ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยัน ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค – สแควร์มีความแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 3.55$ df = 55, p = 0.16933) ค่าดัชนีวัด ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.036 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.48 - 0.62 ค่าดัชนีความสอดคล้องกัน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงให้เห็นว่าโมเดลผ่านเกณฑ์ตามข้อตกลงเงื่อนไขการวิจัยทำให้โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบจิตสำนึกในที่ทำงาน (Work Place Accountability) ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค – สแควร์มีความแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 0.00$ df = 00, p = 1.00000) ค่าดัชนีวัด ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.52 - 0.73 ค่าดัชนีความสอดคล้องกัน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00



ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงให้เห็นว่าโมเดลผ่านเกณฑ์ตามข้อตกลงเงื่อนไขการวิจัยทำให้โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-Square=0.06, df=1, P-value=0.81268, RMSEA=0.000

ภาพที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ลำดับที่สองค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สองค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า การทดสอบความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีค่า χ^2 เท่ากับ 0.06 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ 0.81268 แสดงให้เห็นว่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแปลงหมายถึง ข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับโมเดลโครงสร้าง พิจารณาค่าไค - สัมพัทธ์ มีค่าเท่ากับ - 0.94 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2.000 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องอื่น ๆ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องกัน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI)



มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก นอกจากนี้ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งวัดจากค่าที่เข้าใกล้ศูนย์แสดงให้เห็นว่าค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบได้แก่ นำไปสู่ความสมบูรณ์แบบ (Leaded Integrity) การทำงานด้วยใจกรุณา (Work Compassion) พลังความเชื่อร่วมกัน (Empowered Belief Sharing) และจิตสำนึกในที่ทำงาน (Work Place Accountability) มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวเคราะห์เชิงสำรวจค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมซึ่งเป็นมโนคติของปัจเจกบุคคลต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ดังนั้นการบริหารองค์การทางการศึกษา เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจค่านิยมของครูในโรงเรียนของตนเอง เพื่อนำไปสู่การออกแบบวางแผนที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรมสอดคล้องความต้องการของบริบทของโรงเรียน สามารถนำเสนอเป็นตามผลการวิเคราะห์เป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. การกระบวนการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ผลวิจัยแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่เกิดขึ้นจากการสำรวจค่านิยมของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดภาคใต้ได้แก่ การนำไปสู่ความสมบูรณ์แบบ (Leaded Integrity) เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง ค่านิยมหลักที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบนี้ ประกอบด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ส่งผลเชื่อมโยงไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การ ฉะนั้นการวางเป้าหมายองค์การจะต้องมีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่ายสร้างแรงขับเคลื่อนภายในให้เกิดขึ้นกับสมาชิก (Sergiovanni, T, 1994) ส่งเสริมบทบาทความเป็นผู้นำทางด้านความคิดให้เป็นคุณลักษณะเด่นของสมาชิกในองค์การ ในด้านการบริหารองค์การ ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารจากบนสู่ด้านล่าง (Top - down) เปลี่ยนแปลงมาเป็นการบริหารแบบแนวราบ แสดงบทบาทผู้บริหารที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกสอดคล้องกับ (Hargreaves, A, 2003) และ (Schmoker, M, 2004) กล่าวว่าการเปลี่ยนผ่านสถานศึกษาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ เมื่อผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนการดำเนินการร่วมกันอย่างเข้มแข็งและส่งเสริมการพัฒนาครู สร้างความสัมพันธ์โดยการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับเพื่อนสมาชิก (Sergiovanni, T, 1998) อธิบายถึงลักษณะชุมชนการ



เรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นชุมชนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สร้างวัฒนธรรม “ความไว้วางใจ” ลดบทบาทความเป็นทางการ หาโอกาสที่เหมาะสมในการเสริมแรงด้วยการให้กำลังใจ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของสมาชิกในทุกมิติ คำนิยมลำดับที่สอง **การทำงานด้วยใจกรุณา (Work Passion)** การทำงานในลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญเพราะการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมจะเป็นการดึงดูดให้เพื่อนสมาชิกได้เข้ามาทำงาน เปิดโอกาสรับฟังและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกันอย่างเป็นมิตร (Birman, B .F. et al., 2000) เกิดผลกระทบต่อความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสอดคล้องกับ (Guskey, T. R., 2007) ที่กล่าวว่า การให้ครูร่วมการพิจารณาข้อมูลการจัดการเรียนการสอนร่วมกันสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ สร้างความเต็มใจและเห็นคุณค่าในการพัฒนาตนเอง ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้การทำงานเป็นลักษณะของทีมพัฒนา โดยยึดถือประโยชน์สำคัญคือ การเรียนรู้ของผู้เรียน (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) **พลังความเชื่อร่วมกัน (Empowered Belief Sharing)** เป็นกระบวนการในพัฒนาและยึดเหนี่ยวกลุ่มสมาชิกเข้าด้วยกันเป็นการสร้างผูกพันทางด้านความเชื่อ เกิดจากการให้ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเชิงความคิด แสดงข้อมูลที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือเพื่อสร้างการคาดคะเนความเป็นไปได้ของแนวคิดและเป้าหมายที่องค์การต้องการ ดังนั้นการสร้างความเชื่อให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การจำเป็นจะต้องให้ข้อมูลที่มีความชัดเจนและเป็นปัจจุบันที่สุด สอดคล้องกับ (Sergiovanni, T, 1994) เชื่อว่า ชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ สามารถยึดเหนี่ยวผูกพันสมาชิกไว้ด้วยกัน และมีระบบปทัสถานเป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนเข้าใจการดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกัน **จิตสำนึกในที่ทำงาน (Work Place Accountability)** การปฏิบัติหน้าที่ในองค์การภาครัฐจะมีความเกี่ยวข้องกับกฎระเบียบและอำนาจในหน้าที่ตามวิถีของระบบราชการ ดังนั้นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนใต้จำเป็นต้องปลูกฝังค่านิยมความรับผิดชอบและเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง สร้างความร่วมมือและยอมรับปฏิบัติตามคำสั่งอย่างสร้างสรรค์ การเข้าใจอำนาจและบทบาทหน้าที่ของตนเองจะเป็นกรอบแนวคิดของการประเมินความเป็นไปได้ การเลือกกระบวนการและวิธีการพัฒนาครู ที่มีความเหมาะสมกับบริบทความเป็นจริงในแต่ละพื้นที่สอดคล้องกับ (Louis, K. S., 1994) กล่าวว่า การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบให้กับครู ช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เข้าใจขอบเขตและความสามารถขององค์การ สร้างความสอดคล้องกับความต้องการที่เป็นจริงของโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียนได้ดี

2. กระบวนการศึกษาวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) วิเคราะห์เชิงยืนยันค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งแสดงให้เห็นความสำคัญของ



ค่านิยมในแต่ละด้านตามแนวคิดของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สามจังหวัดชายแดนใต้ สามารถอภิปรายผลเป็นประเด็นได้ดังนี้ **การนำไปสู่ความสมบูรณ์แบบ
(Leaded Integrity)** จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นความสำคัญของกระบวนการ การสื่อสาร
อย่างอ่อนโยนเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
ดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงและให้ความสำคัญในกระบวนการสื่อสาร ควรออกแบบวางแผนการใช้
ช่องทางในการสื่อสารที่เหมาะสม สร้างสิ่งเร้าและบรรยากาศสอดคล้องกับ ประภัสสร มีน้อย
กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพคนเน้นการจัดการความรู้ การสื่อสารและการมุ่งเน้นการมี
มนุษยสัมพันธ์ทุกสาระมีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานทั้งสิ้น สร้างการ
แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นสุขและ Jullie, S. กล่าวว่า การอยู่
ร่วมกันของสมาชิกจะเกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันสิ่งที่ตามมาคือความไว้วางใจและพร้อมที่
จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปัน และสร้างความเป็นวิชาชีพให้เกิดขึ้นทั้งตนเองและกลุ่มสมาชิก
การทำงานด้วยใจกรุณา (Work Passion) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการสร้างสายสัมพันธ์เชิง
ลึก การสร้างโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับฟังอย่างจริงจัง สิ่งเหล่านี้เป็นการ
กระชับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนสมาชิกกับเพื่อนสมาชิก และระหว่างสมาชิกกับผู้บริหาร
การเปิดโอกาสในการรับฟังและแสดงความคิดเห็นจะสร้างความรักหวงแหนให้เกิดขึ้นในกลุ่ม
และองค์กร (Jullie, S. , 2014) สอดคล้องกับ Hord, S. M. กล่าวว่าครูกับผู้บริหารที่เปิด
โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
จะสามารถทำให้โรงเรียนพัฒนาได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น เนื่องจากในส่วนหนึ่งของกระบวนการ
เหล่านั้นเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน เปรียบเสมือนว่าองค์กรเป็นของทุกคน
ส่งผลให้สมาชิกถูกกระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อความเป็นเสถียรภาพขององค์กร ลักษณะ
ที่โดดเด่นในการสร้างความผูกพันแบบนี้คือการร่วมกันทำงานเป็นทีม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เอา
ใจใส่ซึ่งกันและกัน ความเป็นกลุ่มก้อนและเป็นมิตรที่ดีต่อกัน (Hord, S. M., 1997) สอดคล้อง
กับ จารุวรรณ สอนงญาติ ที่กล่าวว่าการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นแนวทางที่ดี
ทางหนึ่งในการพัฒนาครู โดยการนำกระบวนการพัฒนาร่วมกันด้วยกัลยาณมิตรมาใช้ สร้าง
ความผูกพันและอบอุ่นระหว่างครู **พลังความเชื่อร่วมกัน (Empowered Belief Sharing)**
เป็นข้อค้นพบอีกประเด็นหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จความเชื่อ
เป็นพลังด้านหนึ่งที่ทำให้สมาชิกดำรงอยู่และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ โดยความเชื่อจะ
ถูกถ่ายทอดจากการรับรู้ข้อเท็จจริงผ่านการเปรียบเทียบกับจิตสำนึกของสมาชิก
หากเปรียบเทียบแล้วเห็นผลในเชิงบวกก็เกิดการยอมรับและนำไปปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้ปฏิบัติจน
เป็นธรรมชาติก็จะกลายเป็นทัศนคติแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรม ดังนั้นการปรับเปลี่ยน
พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรจำเป็นจะต้องหากระบวนการจัดการกับความเชื่อของสมาชิก
โดยการออกแบบและวางแผนที่เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติมากที่สุด



จิตสำนึกในที่ทำงาน (Work Place Accountability) ด้านจิตสำนึกในที่ทำงานเป็นการปลูกค่านิยมทางด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้สมาชิกเกิดเป็นจริยธรรมที่ควรปฏิบัติมีความเข้าใจและทราบอำนาจหน้าที่ของตนเอง รวมถึงการสร้างความร่วมมือระหว่างเพื่อนสมาชิก ความร่วมมือระหว่างทีม และความร่วมมือระหว่างองค์การให้เกิดขึ้น มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายอย่างสร้างสรรค์ สิ่งเหล่านี้คือผลสะท้อนสำคัญจากครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนใต้ ดังนั้น การบริหารที่เหมาะสม ผู้บริหารควรวางแผนในการบริหารการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูให้สอดคล้องตามความต้องการและบริบทที่มีอยู่จริง สร้างประโยชน์สูงสุดต่อครูและคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ (จารุวรรณ สอนงญาติ, 2019)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สามารถทำให้ผู้บริหารทราบถึงค่านิยมของครูที่มีต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารจะได้นำประเด็นที่ค้นพบไปออกแบบแผนสร้างแผนกลยุทธ์ สร้างกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิกครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ จากข้อค้นพบการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่ปรับโครงสร้างองค์การที่ส่งเสริมให้สมาชิกปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสมาชิกครู และระหว่างสมาชิกครูด้วยกัน ฝึกทักษะภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลัดเปลี่ยนแสดงบทบาททางด้านวิชาการและบทบาทในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเช่น การเป็นผู้ช่วยเหลือ (Facilitator) โคช (Coach) ที่ปรึกษา (Mentor) และความเป็นผู้นำ (Leader) สร้างบรรยากาศองค์การแบบเครือข่ายติดต่อของอำนาจในหน้าที่ลง แต่ปลูกฝังความรู้สึกรักและรับผิดชอบต่อวิชาชีพให้เกิดกับสมาชิกครูแทน ออกแบบกิจกรรมที่เน้นต่อความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดการสนับสนุนส่งเสริมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู **ข้อเสนอแนะ** ในการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนใต้ควรเปิดโอกาสให้ครูได้รวมเสนอแนะความคิดเห็นในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น การโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติตามแนวคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โรงเรียนจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีมาเป็นส่วนประกอบหนึ่งสำหรับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นส่วนเสริมเพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและเพื่อส่งเสริมให้ครูมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีที่สูงขึ้น นอกจากนี้ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อวิเคราะห์เชิงลึกในส่วนของค่านิยมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ



ศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนใต้เพื่อแก้ไขจุดอ่อนของการวิเคราะห์เชิงปริมาณนำมาวิเคราะห์ร่วมด้วยอีกด้านหนึ่ง และจัดทำเป็นคู่มือแนวปฏิบัติสำหรับโรงเรียนในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนใต้

เอกสารอ้างอิง

- จาวรวรรณ สอนองญาติ. (2019). ปัจจัยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 6(9), 4250-4259.
- ชาติรี ฝ่ายคำตา. (2561). หันมองการผลิตและพัฒนาคู่มือของประเทศไทยผ่านเลนส์ของนักครูศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20(4), 291-298.
- พลหัทธ คงเทศ. (2562). รูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21(2), 198-210.
- เมธาวรินทร์ สัจจะบริบูรณ์ และศัลยพงศ์ วิชัยดิษฐ์. (2558). การศึกษารูปแบบการเรียนรู้วันต่อภาพสำหรับ ห้องเรียนกลับด้าน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 7 จังหวัดนครปฐม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 12(2), 123-134.
- สุกิจ คูชัยสิทธิ์. (2556). การเข้าสู่โลกยุคใหม่ของข้อมูล “บิ๊กดาต้า”. วารสารนักบริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 33(1), 22-25.
- สุภมาส อังศุโชติ. (2554). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- อัญชลี สุขในสิทธิ์. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Birman, B. F. et al. (2000). Designing Professional Development that Work. Educational Leadership, 57(8), 28-33.
- Guskey, T. R. (2007). Using assessments to improve teaching and learning. In D. Reeves(Ed.), Ahead of the curve: The power of assessment to transform teaching and learning. (pp. 15 - 30). Bloomington: Solution Tree.
- Hargreaves, A. (2003). Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity. New York: Teacher College Press.



- Hord, S. M. (1997). Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.
- Jullie, S.(2014). Organizational Climate Affecting the Professional Learning Community of Teachers under Khonkaean Municipality. In Master's dissertation. Khon Kaen University.
- Louis, K. S. (1994). Beyond “managed change”: Rethinking how schools improve. *School Effectiveness and school Improvement*, 9(1), 1-27.
- Schmoker, M. (2004). Learning communities at the crossroads: Toward the best Schools we've ever had. *Phi Delta Kappan*, 86(1), 84-88.
- Sergiovanni, T. (1994). Building a community in schools. San Francisco: Jossey Bass.
- _____. (1998). Leadership as pedagogy, capital development and school effectiveness. *International Journal of Leadership in Education*, 1(1), 37-46.