



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FOR TEACHERS AFFECTING PROFESSIONAL
LEARNING COMMUNITY OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

ทรงกลด เจริญวรกานต์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FOR TEACHERS AFFECTING PROFESSIONAL
LEARNING COMMUNITY OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ของ

ทรงกลด เจริญวรกานต์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

กรรมการ

(อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
ผู้วิจัย	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ปริญญา	ทรงกลด เจนจิรวรรณดี
ปีการศึกษา	การศึกษามหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	2563
	อาจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุศิริรักษ์

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่พยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 365 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น และสุ่มอย่างง่าย โดยจับสลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู เท่ากับ .940 และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เท่ากับ .943 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสะท้อนคิดตามสภาพจริง ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างค่านิยมร่วมกัน และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีความสัมพันธ์กันกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .858 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่พยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูทุกด้านรวมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ร้อยละ 64.60 โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Title	TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FOR TEACHERS AFFECTING PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2
Author	SONGKLOD JANEJIRAWORAKAN
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Dr. Somboon Burasirirak

The purposes of this research were as follows: (1) to study the level of transformational leadership of teachers under the authority of the Secondary Educational Service Area Office Two, Bangkok; (2) to study the status of the professional learning community; (3) to study the relationship between transformational leadership of teachers and the professional learning community; and (4) to study the transformational leadership of teachers to make predictions about the professional learning community. The samples were 365 teachers under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office Two, Bangkok, and employing the theories of Krejcie and Morgan. The stratified random sampling used the school size as strata to calculate the sample size and simple random sampling was performed via lottery. The instruments used for data collection was a five- point rating scale questionnaires and the IOC (Index of Item Objective Congruence) was valued from 0.60 - 1.00 and the transformational leadership of teachers was .940 and the reliability of the Professional Learning Community was .943. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, the Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis-Enter Method. The results were as follows: (1) the overall mean score indicated a high level of transformational leadership among teachers. In terms of each aspect, intellectual stimulation was found to be the highest, followed by create a vision, inspirational motivation, individualized influence and individualized consideration; (2) the overall status of the professional learning community was found to be high. With regard to each of the aspects, authentic reflection was the highest, followed by open to suggestions, shared values and collaborations; (3) the relationship between transformational leadership of teachers and the professional learning community was highly correlated, with a statistical significance of .05 and the correlation coefficients ($r = .8584$). The transformational leadership of teachers to make predictions about the professional learning community with a statistical significance of .05. All of the aspects of the transformational leadership of teachers could predict the professional learning community at 64.60%. The aspect of individualized influence had the highest predictive power followed by inspirational motivation, create a vision, intellectual stimulation and individualized consideration.

Keyword : transformational leadership of teachers, professional learning community

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อปริญญานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ และอาจารย์ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำปริญญานิพนธ์ให้ถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้มอบทุน 70 ปี 70 ทุน มศว คีนส์สังคม ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญในการจัดทำปริญญานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่สุกัญญา แซ่ลื้อ คุณพ่อสมชาย เจริญวรกานต์ และครอบครัว เจริญวรกานต์ เป็นอย่างสูง ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และเป็นกำลังใจตลอดมาจนประสบความสำเร็จในการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์จากการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อพัฒนาการศึกษา และนอกจากนั้นขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บิดามารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่าน ผู้ซึ่งมีพระคุณ และเป็นผู้อบรมความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ทรงกลด เจริญวรกานต์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดการวิจัย	10
สมมติฐานการวิจัย.....	12
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	13
1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	15
1.1 ประวัติความเป็นมา.....	15
1.2 จำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัด	15
1.3 หลักการและแนวคิดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	15

2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู.....	19
2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู.....	19
2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู.....	23
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู.....	24
2.3.1 การกระตุ้นทางปัญญา.....	31
2.3.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	33
2.3.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์.....	37
2.3.4 การสร้างแรงบันดาลใจ.....	40
2.3.5 การสร้างวิสัยทัศน์.....	46
3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	50
3.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	50
3.2 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	53
3.3 ปัจจัยที่เสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	55
3.4 กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	63
3.4.1 การสร้างค่านิยมร่วมกัน.....	67
3.4.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน.....	72
3.4.3 การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน.....	76
3.4.4 การสะท้อนคิดตามสภาพจริง.....	79
4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	85
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	86
5.1 งานวิจัยในประเทศ.....	86
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	88

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	91
1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	91
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	92
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย.....	97
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	118
สรุปผลการวิจัย.....	118
อภิปรายผลการวิจัย.....	119
ข้อเสนอแนะ.....	125
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก ตารางแสดงจำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัด สพม.2....	141
ภาคผนวก ข รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	144
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	146
ภาคผนวก ง ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย.....	148
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	155
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....	164
ประวัติผู้เขียน.....	170

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู	30
ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	67
ตาราง 3 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน	92
ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563	99
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในรายด้านและโดยรวม.....	103
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้อ	104
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ	105
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ	106
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ	107
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวม และรายข้อ.....	108

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในรายด้านและโดยรวม.....	109
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างค่านิยมร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ	110
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ	111
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ	112
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสะท้อนคิดตามสภาพจริง โดยรวมและรายข้อ	113
ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	114
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่พยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	116
ตาราง 18 จำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัด สพม. 2	142

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	12
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 5 มาตราที่ 54 ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยรัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนในการจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีมีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2560)

กระบวนการส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดสติปัญญาและทักษะชีวิต จะต้องอาศัยครูที่คอยส่งเสริมศักยภาพ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวถึงด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนโดยให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของนักเรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ครูและนักเรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) นอกจากนี้ในการพัฒนาจะต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดังมาตราที่ 52 ที่ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

นอกจากนี้ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีแนวทางในการพัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) เพื่อให้ครูเกิดสังคมการเรียนรู้ในการพัฒนา และช่วยเหลือนักเรียนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นยุทธศาสตร์การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญในเรื่อง การสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่ อย่างเป็นระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน กล่าวได้ว่า ยังติดกรอบอยู่ระดับการเรียนรู้สาระ (Content-Based Learning) มากกว่าที่จะก้าวข้ามไปสู่การเรียนรู้ถึงระดับ สมรรถนะ (Competencies-Based Learning) เนื่องจากสาเหตุที่เป็นปัจจัยแวดล้อมหลายประการ นับตั้งแต่ ระบบค่านิยมทางการศึกษาที่มุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่มุ่งวัดเนื้อหาสาระ มากกว่าการวัดประเมินสมรรถนะของนักเรียนส่งผลให้เกิดสภาพปัญหาในด้านสมรรถนะ ของนักเรียน เช่น ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และในด้านคุณลักษณะของนักเรียน เช่น การขาดวินัย ในตนเอง ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีน้ำใจและไม่ซื่อสัตย์การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน จำเป็นจะต้องเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมรรถนะและคุณลักษณะของ นักเรียน มากกว่าการพัฒนาระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ดังนั้น การแก้ไขสภาพปัญหาที่กล่าว มาข้างต้นจึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการการทำงานร่วมกันของครู เพื่อแสวงหาแนวทางแก้ไข ปัญหาของนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (มนตรี แยมกสิกร, 2559)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษาซึ่ง ได้แก่ ครู ผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการ เพื่อเป้าหมายของ "การเรียนรู้" มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือ มีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก ผ่านการรวมตัวกัน ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง ซึ่งสมาชิกเกิดแรงจูงใจภายใน ส่งผลต่อการร่วมทำกิจกรรม

อันเกิดมาจากการได้รับอิสระในการคิดทำงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและสถานศึกษา (ณัฐิกา นครสูงเนิน, 2556) โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีจุดเริ่มต้นมาจากปัญหาในเรื่อง การพัฒนาและอบรมของครูที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ และปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งการอบรมส่วนใหญ่ที่ใช้วิทยากรจากภายนอก อาจไม่มีประสบการณ์โดยตรงตามบริบทของครู ขาดการติดตามและประเมินผล ระบบสนับสนุนไม่แก้ปัญหาในเรื่องการทำงานของครู และไม่ส่งเสริมให้ครูพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ (นราพร จันทรโอชา, 2560)

จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ให้โรงเรียนดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ซึ่งเป็นการเริ่มต้นในการพัฒนาครูในรูปแบบใหม่ โดยได้มอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และเขต 2 ดำเนินการในรูปแบบการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2561) ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการวางแผนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และกำกับ ติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัดอย่างเป็นระบบ

แนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้มีหลายประเทศนำแนวคิดนี้ไปใช้แก้ปัญหาการศึกษา เช่น สิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา จีน เป็นต้น ซึ่งในการนำแนวคิดมาพัฒนาในประเทศไทยได้มีปัญหาในการใช้งาน PLC จากงานวิจัยของนักวิชาการของสถาบันการศึกษาแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี Hairon and Dimmock (2012) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนสิงคโปร์และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ปัญหาของครูในการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาที่ล่าช้า พบว่ามีปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ 1) ครูมีภาระงานที่มาก 2) ความคลุมเครือของระบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) สถานศึกษาขาดผู้นำที่สร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศไทยยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากประสบปัญหาหลายประการ ประการแรก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นนโยบายที่ผู้ปฏิบัติซึ่งเป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ โดยไม่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ ประการที่สอง ครูขาด

ความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ขาดการประสานงาน และการติดตามในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประการที่สาม การกำหนดเวลาที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากภาระงานสอนและภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน ส่งผลให้ครูไม่ได้เตรียมความพร้อมเพื่อดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สุวิมล ว่องวานิช และ กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, 2556) สอดคล้องกับการวิจัยของพรรณทิภาภรณ์ อภิปริญา (2562) เรื่อง สภาพและปัญหาของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นสภาพของปัญหาที่พบ คือ ขาดการวางแผน และสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน ครูไม่มีการสังเกตการสอนของเพื่อนครู ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และไม่ประสานงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามสภาพจริง นอกจากนี้ครูและผู้บริหารสถานศึกษายังขาดภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีส่วนสำคัญ คือ การแบ่งปันประสบการณ์ และการสะท้อนคิด ซึ่งนอกจากนี้ “ภาวะผู้นำของครู” ยังเป็นส่วนสำคัญอีกประการที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Mullen and Schunk, 2010) โดยปกติผู้สอนมักรู้สึกกลัวที่จะเปิดเผยสิ่งที่เป็นเรื่องส่วนตัว หรือกลัวที่จะถูกวิพากษ์การทำงานในที่สาธารณะ (Hairon, Goh, and D. Abbas, 2014) โดยเฉพาะในสังคมไทยที่มีบริบทของการเคารพบุคคลที่อาวุโสกว่ายิ่งทำให้ระดับการสะท้อนคิดหรือการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในที่ประชุมค่อนข้างต่ำ (สุวิมล ว่องวานิช และ กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, 2556) จึงต้องเลือกวิธีการสร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของครู เพื่อเพิ่มความมั่นใจในการสื่อสารและเกิดความคิดที่อาจแตกต่างจากกลุ่ม

ภาวะผู้นำของครู คือ พฤติกรรมที่สร้างอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน โดยมีหลักสำคัญเพื่อปรับปรุงวิธีปฏิบัติหน้าที่รวมไปถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและขับเคลื่อนสถานศึกษา (York-Barr and Duke, 2004) ดังแนวคิดของ อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559) ที่ได้สังเคราะห์แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน 2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง 3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และ 5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ภาวะผู้นำครูเป็นสมรรถนะหนึ่งในครูประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนเพื่อก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ดังนั้น ในการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูจึงต้องอาศัยภาวะผู้นำในการ สร้างสรรค์ และพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพในสถานศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยของ ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2562) เรื่อง การพัฒนาแบบ วัตพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แบบวัต พฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ที่มาจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด รวมไปถึงข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้องค์ประกอบที่สำคัญซึ่งช่วยให้ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำร่วมของครูในการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจ การเรียนรู้และ การพัฒนาวิชาชีพ การสร้างชุมชนกัลยาณมิตร และการสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชน สอดคล้อง กับวิโรจน์ สารรัตนะ (2546) ได้กล่าวถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ จะต้องเน้นการเป็นเพื่อนร่วมงาน เน้นความมีอิสระในการตัดสินใจ เน้นการพัฒนามาตรฐานงาน ขึ้นเอง ส่งเสริมผู้ปฏิบัติ มีความตระหนักในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ส่งเสริมให้ครูมีทัศนะแบบผู้นำ โดยเฉพาะการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ จนเกิดเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู คือ การที่ผู้นำครูพยายามกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานทำเพื่อส่วนรวม และบรรลุความสำเร็จเกินกว่าที่คาดหวัง โดยมีปัจจัย ที่สำคัญ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมเช่นนี้จะมีอิทธิพลในเชิงแบบอย่างหรือบทบาทอยู่ในอุดมคติ ของผู้ตาม ส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจและทุ่มเทการทำงานด้วยความเต็มใจ (Bass and Avolio, 1990)

จากการศึกษางานวิจัยพฤติกรรมการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูพบว่า ผู้นำใน ลักษณะนี้จะสร้างความพึงพอใจให้กับเพื่อนครู โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน และประยุกต์องค์ความรู้ของตนให้เข้ากับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การอย่างมีนัยสำคัญ อันจะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและช่วยสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย (เกริกเกียรติ ต่อกิจไพฑูริย์, 2558)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยเลือก

ศึกษาวิจัย กำหนดประชากรเป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เนื่องจากในปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้วางแผนขับเคลื่อนกระบวนการสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ผ่านการเข้าร่วมอบรม และจัดให้มีวิทยากรในการอบรมแนวคิดการสร้างกระบวนการ PLC และรับการติดตามการดำเนินการของแต่ละโรงเรียนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2, 2560) เพื่อให้คณะครูนำผลที่ได้ไปพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่พยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของงานวิจัยในครั้งนี้จะทำให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ครูสามารถประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถกำหนดนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาที่สังกัด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีมุ่งศึกษา 2 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ประกอบด้วย 1.1) การกระตุนทางปัญญา 1.2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 1.3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 1.4) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 1.5) การสร้างวิสัยทัศน์ และ 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 2.1) การสร้างค่านิยมร่วมกัน 2.2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 2.3) การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน และ 2.4) การสะท้อนคิดตามสภาพจริง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 โดยมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งหมด 52 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 6,137 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 365 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Morgan, 1967) จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ประกอบด้วย

3.1.1 การกระตุนทางปัญญา

3.1.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.1.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

- 3.1.4 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3.1.5 การสร้างวิสัยทัศน์
- 3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย
 - 3.2.1 การสร้างค่านิยมร่วมกัน
 - 3.2.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
 - 3.2.3 การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน
 - 3.2.4 การสะท้อนคิดตามสภาพจริง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อนครู ผ่านการเป็นแบบอย่างและกำหนดแนวทางการปฏิบัติตน โดยคำนึงถึงศักยภาพและความสำคัญ ก่อให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร นำไปสู่การปฏิบัติที่ทำให้เกิดการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1.1 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมความคิดของเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชั้นเรียน ชี้แจงให้ทราบถึงทางเลือกใหม่ที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ กระตุ้นให้เพื่อนครูได้ตั้งข้อสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ทำให้เพื่อนครูรู้สึกว่ามีปัญหาต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้นร่วมกัน และเปิดโอกาสให้เพื่อนครูได้แสดงทัศนะของตน นำไปสู่การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีเป้าหมายแสดงความห่วงใยในความรู้สึกของเพื่อนครูผ่านการใช้วาจาและการแสดงออกที่เหมาะสม ปฏิบัติต่อเพื่อนครูทุกคนอย่างเท่าเทียม ให้คำแนะนำและเป็นพี่เลี้ยงติดตามการดำเนินงานของเพื่อนครู เป็นผู้ติดต่อประสานงานระหว่างเพื่อนครู และนำแนวคิดของเพื่อนครูเข้าสู่กระบวนการสนทนากลุ่ม เพื่อนำผลการอภิปรายไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน

1.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครูในด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เป็นผู้นำแก่เพื่อนครูในด้านวิชาการและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำแก่เพื่อนครูด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ สามารถถ่ายทอดอุดมการณ์ให้เพื่อนครูนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนครู สร้างความศรัทธาและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนครู และสามารถนำพาเพื่อนครูไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

1.4 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของครูในการสร้างความเชื่อมั่นแก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอน คาดหวังว่าเพื่อนครูทุกคนพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สร้างเจตคติในแง่บวกเกี่ยวกับสภาพปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเกื้อหนุน ความเคารพ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้เพื่อนครูใช้ความสามารถของตนในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

1.5 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของครูในการร่วมกันกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และสื่อสารแนวทางให้เพื่อนครูได้รับทราบอย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้เพื่อนครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ สร้างบรรยากาศแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของเพื่อนครู แสดงออกถึงการโน้มน้าวให้เพื่อนครูมองเห็นถึงภาพในอนาคตของสถานศึกษา และสามารถเชื่อมโยงค่านิยม ความเชื่อ และแนวคิดของเพื่อนครูให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการกลุ่มระหว่างครู ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาเพื่อจุดมุ่งหมายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงเรื่องกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อนักเรียนเป็นสำคัญ และแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่ครูและผู้บริหารเป็นผู้นำร่วมกัน โดยกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 4 ประการ คือ

2.1 การสร้างค่านิยมร่วมกัน หมายถึง กระบวนการกลุ่มในการสร้างความตระหนักร่วมกันของครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชี้แจงจุดมุ่งหมายและแนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เพื่อนครูรับทราบร่วมกัน กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของกลุ่มในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการแก้ไขสภาพปัญหาในชั้นเรียนผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการกลุ่มในการสนทนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ร่วมดำเนินการนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทราบถึงพัฒนาการและสภาพปัญหาในชั้นเรียน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนครู และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการกลุ่มในการยอมรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนครู การให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคนิคและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่เพื่อนครูตามบริบทที่เหมาะสม ไม่ปิดกั้นหรือจำกัดขอบเขตในการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนครู และสนับสนุนให้เพื่อนครูต่อยอดข้อเสนอแนะเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในชั้นเรียนผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.4 การสะท้อนคิดตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการกลุ่มในการร่วมกันสะท้อนสาเหตุของสภาพปัญหาที่พบในชั้นเรียน การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาของนักเรียน การคัดเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม และการเชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมของตนผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. ครู หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพที่ทำหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมให้นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ครอบคลุม 27 เขต และจำนวนโรงเรียนที่สังกัดจำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน โดยมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

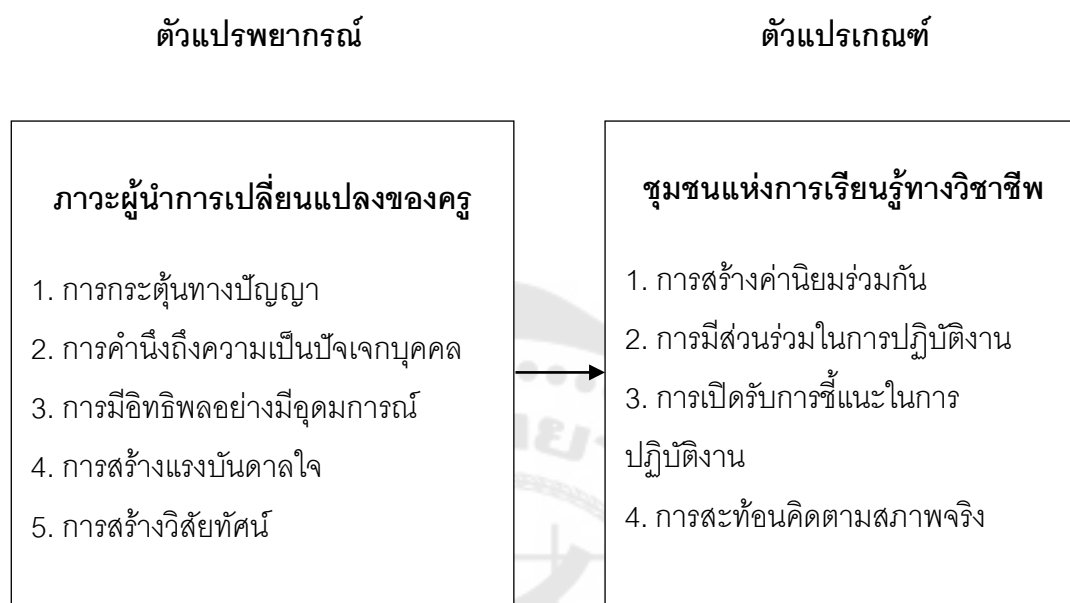
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของเบิร์น (Burn, 1978); แบลและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990); เลทวูดและแจนทซี (Leithwood and Jantzi, 1996); เบนนิสและนานุส (Bennis and Nanus, 1985); คองเกอร์ (Conger, 1989); คอตเตอร์ (Kotter, 1990); เคาส์และพอสเนอร์ (Kouzes and Posner, 1995); สุพานี สุฤฎีวานิช (2549); จิตติพงศ์ คล้ายไยทอง (2547) และ วิโรจน์ สารรัตน์ (2546) จึงสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูได้เป็น 5 ประการ ดังนี้ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 5) การสร้างวิสัยทัศน์

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของฮอร์ด (Hord, 1997); ไบรค์และหลุยส์ (Bryk and Louise, 1999); บัลเลย์และฮิกส์ (Bulkley and Hicks, 2005); ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553); วิจารย์ พานิช (2555) และอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559) จึงสรุปกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ 4 ประการ ดังนี้ 1) การสร้างค่านิยมร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน และ 4) การสะท้อนคิดตามสภาพจริง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยของวิรัชดา ทานิล (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในระดับสูง เนื่องจากส่งผลให้แสดงวิธีการปฏิบัติของตนเองได้อย่างเต็มที่ ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู จะส่งผลให้ครูได้ปรับปรุงพัฒนางานจนเกิดเป็นวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด รวมถึงงานวิจัยของโกสินทร์ ศรีบุรินทร์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ (2557) ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความสอดคล้องต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยบทบาทหน้าที่ของครู คือ เป็นผู้นำในการสร้างองค์ความรู้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อนครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ และการวิจัยของมัวร์ (Moore, 2010) ที่พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสูง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถเขียนแผนภาพประกอบกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยนำเสนอ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

1.1 ประวัติความเป็นมา

1.2 จำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัด

1.3 หลักการและแนวคิดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู

2.3.1 การกระตุ้นทางปัญญา

2.3.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.3.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.3.4 การสร้างแรงบันดาลใจ

2.3.5 การสร้างวิสัยทัศน์

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.2 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3 ปัจจัยที่เสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.4 กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.4.1 การสร้างค่านิยมร่วมกัน

3.4.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

3.4.3 การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน

3.4.4 การสะท้อนคิดตามสภาพจริง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ



1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถสรุปข้อมูลพื้นฐานได้ ดังนี้

1.1 ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ครอบคลุมเขตการปกครอง 27 เขต ได้แก่ สาทร วัฒนา ยานนาวา พระโขนง บางรัก บางนา บางคอแหลม ดินแดง คลองเตย ห้วยขวาง หลักสี่ หนองจอก สายไหม สะพานสูง สวนหลวง วังทองหลาง ลาดพร้าว ลาดกระบัง มีนบุรี ประเวศ บึงกุ่ม บางเขน บางกะปิ ดอนเมือง จตุจักร คันนายาว และคลองสามวา โดยจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2553 เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 โดยมีพื้นที่ติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	อยู่ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของจังหวัดปทุมธานี
ทิศใต้	อยู่ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของจังหวัดสมุทรปราการ
ทิศตะวันออก	อยู่ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของจังหวัดฉะเชิงเทรา
ทิศตะวันตก	อยู่ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของจังหวัดนนทบุรี และกรุงเทพมหานคร

1.2 จำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัด

จากการสำรวจข้อมูลประชากรผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าจำนวนโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 52 โรงเรียน ผู้บริหารรวมทั้งสิ้น 238 คน แบ่งออกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน 52 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 186 คน จำนวนครูทั้งสิ้น 6,137 คน และจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 119,647 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2563) รายละเอียด (ตาราง 4 ภาคผนวก)

1.3 หลักการและแนวคิดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

จากการศึกษาเอกสารของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถระบุนายละเอียดของหลักการและแนวคิดได้ดังต่อไปนี้

1.3.1 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรส่งเสริมการจัดการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ
ยั่งยืน สู่เมืองหลวงการศึกษา

1.3.2 พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง และมีความเป็นพลโลก
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถทางวิชาการเพื่อสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ
3. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะ ตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีแผนพัฒนารายบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ให้มีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
7. พัฒนาระบบการบริหารและจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มีองค์กรเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนสหวิทยาเขต เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนวัตกรรมเชิงบูรณาการ อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.3 เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเท่าเทียมกัน
2. นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพตามหลักสูตรแกนกลาง
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5. เน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา

6. มีการพัฒนาสื่อในสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีคุณภาพ

1.3.4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 มีมาตรฐานทางการศึกษาและพัฒนาคุณภาพระดับมัธยมศึกษาตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถผ่านการใช้นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นไทย ศรัทธา และยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงและครอบคลุมผู้เรียนให้ผู้เรียนได้เรียนตามศักยภาพตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนในเขตพัฒนาพิเศษ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล

1.3.5 ภารกิจและอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของบริบทชุมชน

2. จัดทำแผนการบริหารงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ และ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ให้การสนับสนุน และส่งเสริมด้านการพัฒนานวัตกรรมและการวิจัยใน สถานศึกษา

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้รับมอบ ให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

จากที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ครอบคลุมเขตการปกครองทั้ง 27 เขต ได้แก่ คลองสามวา คันนายาว จตุจักร ดอนเมือง บางกะปิ บางเขน บึงกุ่ม ประเวศ มีนบุรี ลาดกระบัง ลาดพร้าว วังทองหลาง สวนหลวง สะพานสูง สายไหม หนองจอกหลักสี่ ห้วยขวาง คลองเตย ดินแดง บางคอแหลม บางนา บางรัก พระโขนง ยานนาวา วัฒนา และสาทร โดยมีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 52 โรงเรียน และมีภาระหน้าที่ที่สำคัญ ในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการ อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ สามารถอธิบายหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ดังนี้

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2546) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถนำกลุ่มให้สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้อิทธิพลในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดการมีส่วนร่วมและพัฒนาองค์กรให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553, น. 168) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดอิทธิพลร่วมต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร อันจะนำไปสู่การบรรลุซึ่งจุดมุ่งหมายขององค์กร

ยูคัล (Yukl, 1998, p. 2) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ชักจูงบุคลากรให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน โดยคำนึงถึงการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

ดราฟต์ (Draft, 1999, p. 21) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม โดยสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร นำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้

ลูซเซียร์และอาชัว (Lussier and Archua, 2001, p. 388) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนการกระทำ โดยใช้กระบวนการรวมกลุ่มให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2010, p. 3) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การสร้างความศรัทธาต่อกลุ่มบุคคลโดยใช้แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพและการสร้างความร่วมแรงร่วมใจให้เกิดขึ้นในองค์กร

ในงานวิจัยครั้งนี้ จากการตีความหมายของภาวะผู้นำ จึงสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่สร้างอิทธิพลในการชักจูงให้บุคคลในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการสร้างงานที่เกิดประโยชน์แก่องค์กร และนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำของครู

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำของครู ดังนี้

สุรรัตน์ ธาราเพียร (2552, น. 20) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง พฤติกรรมและคุณลักษณะของครูที่สร้างแรงจูงใจในการดำเนินงาน และสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งในและนอกห้องเรียนผ่านกระบวนการเสวนา การร่วมมือร่วมพลัง ส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีพลังในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, น. 76) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ผ่านการเป็นต้นแบบทางการเรียนรู้ การเป็นผู้นำในด้านการเปลี่ยนแปลงและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

แคทเซ็นเมเยอร์และมอลเลอร์ (Katzenmeyer and Moller, 2001, p. 23) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเพื่อนครู และนักเรียน นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการเป็นผู้นำทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน ซึ่งมีส่วนเชื่อมโยงกับชุมชนและสภาพแวดล้อม

แฮร์ริสและเลมเบิร์ต (Harris and Lambert, 2003, p. 27) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการพัฒนาทักษะให้เกิดความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน และแสดงออกถึงลักษณะของผู้นำแบบร่วมมือ เพื่อประสานงานระหว่างเพื่อนครูให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร

ยอร์คบาร์และดุก (York-Barr and Duke, 2004, p. 269) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่เพื่อนครูที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ เพื่อแสวงหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา แสดงความเชื่อมั่นว่าเพื่อนครูจะสามารถปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการประสานงานและความร่วมมือเป็นที่ตั้ง

แฮร์ริสและมูจส์ (Harris and Mujs, 2005) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยหัวใจสำคัญ คือ ความเชื่อใจซึ่งกันและกัน การสนับสนุน การเสวนา และการเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

แดเนียลสัน (Danielson, 2006, p. 724) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง พฤติกรรมการสร้างอิทธิพลของครูต่อผู้อื่นทั้งภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการเสริมแรงและเปลี่ยนแปลงเจตคติ นอกจากนี้ยังประกอบด้วยความรู้และเชี่ยวชาญในกระบวนการจัดการเรียนรู้ และจูงใจเพื่อนครูให้เกิดความมุ่งมั่น และสามารถดำเนินตามภารกิจของสถานศึกษา

นัสบามบีช (Nussbaum-Beach, 2007, Online) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการเป็นแบบอย่าง โดยใช้สร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่เพื่อนครูในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นแบบอย่างในด้านการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

โครว์เธอร์, เฟอร์กูสัน และฮานน์ (Crowther, Ferguson, and Hann, 2009, p. 154) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในแนวปฏิบัติ และจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำของครู สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม และความสามารถในการเป็นผู้นำของครู โดยมีอิทธิพลต่อผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เป็นผู้ที่แสดงออกถึงความรอบรู้ เชี่ยวชาญด้านองค์ความรู้ มีทักษะในการเชิญชวนเพื่อนครูให้มีความมุ่งมั่นและแน่วแน่ในการดำเนินตามภารกิจของโรงเรียนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, น. 8) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในการส่งเสริมเพื่อนครูให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและผลงานเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความเข้าใจในการสร้างวิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา นอกจากนี้ยังสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนครูที่มีลักษณะเชิงนามธรรมมากกว่ารูปธรรม เช่น การมีค่านิยมร่วมกัน การสร้างสัมพันธต่อกัน และปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้แก่เพื่อนครู

จันทกานต์ ตันเจริญพานิช (2549, น. 1) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ส่งผลต่อความสนใจของเพื่อนครู อันเกิดจากความ

ศรัทธาที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง และก่อให้เกิดความพยายามที่สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาความสามารถของเพื่อนครูให้มีประสิทธิภาพ และตระหนักในภารกิจของสถานศึกษา

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2549, น. 34) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในการเปลี่ยนแปลงความคิดและทัศนคติของเพื่อนครูให้เกิดเป็นรูปธรรม และนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติ โดยเพื่อนครูยินดีที่จะปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ บุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ก่อให้เกิดสังคมแห่งการแข่งขัน เมื่อครูในสถานศึกษาเกิดการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพตนให้สูงขึ้น จะส่งผลสำเร็จต่อสถานศึกษาในที่สุด

นิธินาถ สินธุเดชะ (2549, น. 6) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อลดผลกระทบจากปัญหา โดยใช้การเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน โดยเพื่อนครูมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, น. 7) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในการให้ความสำคัญกับเพื่อนครู กระตุ้นและให้สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและความแตกต่างทางศักยภาพ ซึ่งผู้นำครูจะช่วยยกระดับศักยภาพของเพื่อนครู สร้างอุดมการณ์และชี้แนะแนวทางในการพัฒนาความสามารถของเพื่อนครู ไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น

ยอร์คบาร์และดุก (York-Barr and Duke, 2004, p. 260) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในการสร้างสรรค์สังคมในรูปแบบใหม่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง โดยปรับปรุง พัฒนา และต่อยอดแนวทางการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นที่ประสิทธิผลของผู้เรียนและสถานศึกษาเป็นที่ตั้ง โดยอาศัยความร่วมมือรวมพลังของครูทุกคน

แดเนียลสัน (Danielson, 2006, p. 18) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในการเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยผ่านบทบาทของ ผู้นำครู ครูเชี่ยวชาญ หัวหน้างาน หรือที่ปรึกษา ซึ่งช่วยประสานงานและสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นแก่เพื่อนครู ผ่านการคิดทฤษฎีหรือกลวิธีในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อช่วยกระตุ้นให้เพื่อนครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตน และสร้างเสริมศักยภาพให้สูงขึ้น

แอคเคอร์แมนและแมคเคนซี (Ackerman and Mackenzie, 2006, p. 65) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครู โดยเกิดขึ้นในห้องเรียนและนอกห้องเรียน กล่าวคือ เป็นทักษะที่จะช่วย

เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาผู้อื่น ให้เกิดการฝึกฝนตนเอง การให้คำแนะนำในฐานะพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา กับครูใหม่ และการมีอิทธิพลต่อเพื่อนครูเพื่อบรรจุเป้าหมายของสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อนครู กำหนด แนวทางการปฏิบัติตน และเปลี่ยนแปลงเจตคติของเพื่อนครูให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยคำนึงถึงศักยภาพและความสำคัญ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ดังนี้

โสภณ ภูเกาล้วน (2550, ออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของครู ไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีส่วนสำคัญในการ ปรับเปลี่ยนแนวคิดและทัศนคติของเพื่อนครู ก่อให้เกิดสมมติฐานเกี่ยวกับสภาพปัญหาในสถานศึกษา และสร้างความร่วมมือและสานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูผ่านวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้น

รชนีวรรณ วนิชย์ถนอม (2550, น. 47) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของครู ไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีส่วนสำคัญเกี่ยวกับ กระบวนการคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน สร้างคนให้เหมาะสมกับงาน รวมถึงการ ผสานทักษะต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งต้องใช้ความร่วมมือและรวมพลังกันระหว่าง บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2551, น. 143) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของครู ไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีส่วนสำคัญในการสร้าง ความเปลี่ยนแปลงและก่อพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน เนื่องจาก เป็นการปฏิบัติที่เกิดจากสภาวะการณ์แวดล้อมที่เป็นปัจจัยบ่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยน กลวิธี เพื่อตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, น. 71) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของครูไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีส่วนสำคัญในด้านการ เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของเพื่อนครูให้ปฏิบัติงานได้ตรงตามทักษะที่ตนมีและก่อให้เกิด ศักยภาพสูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษา เกิดความศรัทธาในวิชาชีพ อันเป็นผลมาจากอิทธิพลในการจูง ใจผู้เข้าร่วมและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากความไว้วางใจของเพื่อนครูจะส่งผลให้การ ดำเนินงานเกิดความราบรื่น และสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม (2554, น. 116) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีส่วนสำคัญในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะของเพื่อนครู ผ่านการมีอิทธิพลของผู้นำ อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ อีกหลายปัจจัย โดยผู้นำควรคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับทักษะของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ปริยา เจริญประดิษฐ์ (2555, ออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีส่วนสำคัญในการกำหนดผลสำเร็จขององค์กร ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังมีผลต่อการประเมินและวางแผนการปฏิบัติงานของเพื่อนครูในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีเป้าหมายร่วมกันในเชิงรุก เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูช่วยเพิ่มความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว ซึ่งเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางที่เด่นชัด และช่วยเปลี่ยนแปลงเจตคติของผู้ร่วมงานให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อความเชื่อมั่น ความนับถือ และกำลังใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

เบริน (Bum, 1978, p. 87) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และได้ดัดแปลงทฤษฎีดังกล่าว ด้วยเหตุที่ว่า ทฤษฎีผู้นำไม่สามารถอธิบายถึงภาวะผู้นำได้อย่างแจ่มชัด และมองถึงผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลต่ออิทธิพลร่วมของบุคคล โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบริน ประกอบด้วยทั้งสิ้น 3 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน สอดคล้องกับแนวคิดเบื้องต้นของมาสโลว์ โดยสร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ร่วมกัน และอาศัยการสร้างแรงจูงใจโดยการตอบแทนตามความต้องการ เพื่อแลกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำในลักษณะนี้จะก่อให้เกิดจิตสำนึกร่วมกันในด้านการสร้างค่านิยม อุดมการณ์ คุณธรรมและจริยธรรม โดยตอบสนองซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความยุติธรรม ความเสมอภาคทางความคิด และอิสรภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านของอำนาจ โดยสร้างอิทธิพลให้ผู้ตามมีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนความต้องการในระดับที่สูงขึ้น โดยผู้นำใน

ลักษณะนี้จะเป็นผู้ยกระดับพฤติกรรมที่เกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ตาม ผ่านการจูงใจและการกระทำให้เป็นแบบอย่าง

เบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1990, p. 34) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกอีกอย่างว่า “4I's” (Four I's) ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ความกล้าที่จะทำในสิ่งที่สร้างสรรค์ นำพาบุคลากรไปสู่ความสำเร็จ สร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในเชิงอุดมการณ์ที่ชัดเจนประกอบการปฏิบัติงาน

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ การสร้างเจตคติในแง่บวกให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานในกรณีที่มีความดีความชอบ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงทักษะและความสามารถ คอยให้กำลังใจและคำแนะนำ เมื่อต้องประสบต่ออุปสรรคและปัญหา ปลุกฝังให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนให้ส่วนรวมมากกว่าการเห็นผลประโยชน์ส่วนตน สร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทุกคนสามารถใช้ทักษะและประสบการณ์ในการพัฒนาความรู้เพื่อความสำเร็จขององค์กร

3. ด้านการกระตุ้นปัญญา คือ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น โดยเปิดความใจแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และส่งเสริมการใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ โดยปราศจากอคติและความคิดส่วนตัว สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในองค์กรเกี่ยวกับความท้าทายของสภาพปัญหาที่พบเจอ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง แสวงหาแนวทางในการคิดค้นวิธีใหม่ ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนในการพัฒนาและแก้ไขจุดบกพร่องขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนา

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือและยอมรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัว และกระทบต่อภาพรวมขององค์กร ติดต่อสื่อสารเป็นการส่วนตัวแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่และมอบหมายงานตามความเหมาะสมของผู้ร่วมงาน ใช้วิธีการจูงใจให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสแก่เพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความท้าทายและสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานได้เกิดการพัฒนาตนเองผ่านการอบรมและสัมมนา

เบนนิสและนันัส (Bennis and Nanus, 1985, p. 39) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับผู้นำจากหน่วยงานราชการ และผู้นำองค์กรทางธุรกิจ ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเสนอว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องแสดงออกผ่านพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. สื่อสารวิสัยทัศน์
2. สร้างวิสัยทัศน์
3. สร้างความน่าเชื่อถือ
4. เป็นแบบอย่าง

คองเกอร์ (Conger, 1989, p. 25) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. สร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์
2. เพิ่มศักยภาพเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
3. สื่อสารวิสัยทัศน์
4. สร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง
5. ส่งเสริมให้กำลังใจผู้ร่วมงาน

คอตเตอร์ (Kotter, 1990, p. 65) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเสนอแนะว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออกผ่านพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. สร้างและกำหนดวิสัยทัศน์
2. จัดวางบุคคลตามความเหมาะสม
3. กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดในบุคคล

เคาส์และพอสเนอร์ (Kouzes and Posner, 1995, pp. 166-171) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพรรณนาและเชิงคุณภาพ โดยสรุปองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

1. การสร้างกระบวนการที่มีความท้าทาย คือ การที่ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน ฝึกทักษะการแก้ไขปัญหา และการดำเนินงานร่วมกันในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์
2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ การสนับสนุนแนวคิดของผู้นำในการปรับวิสัยทัศน์และทัศนคติของบุคลากรในองค์กร ให้เกิดความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น ผ่านการใช้อิทธิพลและการจูงใจโดยปราศจากความขัดข้อง
3. การสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติร่วมกัน คือ การที่ผู้นำสร้างความน่าเชื่อถือ และสร้างความท้าทายให้แกบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือและสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีให้ ผ่านการมอบอำนาจและการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

4. การเป็นแบบอย่าง คือ การที่ผู้นำส่งเสริม วางแผน และติดตามการแก้ไขปัญหา โดยเกิดความสัมพันธ์ต่อตัวผู้นำ ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่เป็นแบบอย่างให้กับบุคคลอื่นปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ

5. การให้กำลังใจ คือ การที่ผู้นำตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์กร และยกย่องชมเชยถึงความสำเร็จของผู้ร่วมงาน เป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับนับถือ การให้เกียรติ และการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

เลทวูด และแจนท์ซี (Leithwood and Jantzi, 1996, pp. 26-31) ได้เสนอแนะองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วย 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงของออกผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จ และสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา การยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กร

2. การยอมรับความคิดเห็นและเป้าหมายของกลุ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีเป้าหมายในการให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดกระบวนการในการพัฒนา และกระตุ้นให้บุคลากรมีทัศนคติและค่านิยมที่ตรงกัน

3. การให้การสนับสนุนเป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความเคารพในความรู้สึกของผู้ร่วมองค์กร โดยให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ ยกย่องและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

4. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมองเห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขสภาพปัญหา ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง สื่อสารผ่านภาษาที่มีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่ายในการสร้างคุณค่าให้กับบุคลากรในองค์กร

5. การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการปฏิบัติและเป็นแบบอย่างในด้านความประพฤติ เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตามและเกิดความเชื่อมั่น

6. การคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกให้บุคลากรในองค์กรได้รับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เกิดมานะและรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ มีการสื่อสารที่ชัดเจนและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, น. 77) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสรุปองค์ประกอบของปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างบารมี หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างความศรัทธา และการยอมรับนับถือจากบุคลากรในองค์กร

2. การเห็นคุณค่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่สนับสนุนศักยภาพของบุคลากรในองค์กร กระตุ้นให้เกิดการยอมรับในคุณค่าของแต่ละบุคคล

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะก่อให้เกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อให้มองเห็นถึงสภาพปัญหาแวดล้อมในแง่มุมต่าง ๆ

ฐิติพงศ์ คล้ายไยทอง (2547, น. 31-32) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสรุปประเด็นสำคัญ ได้แก่ การสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่าง การกระตุ้นทางปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และการจูงใจเชิง دلใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการที่เหมาะสม ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดวิสัยทัศน์และมุมมองในอนาคต และวางแผนดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ การอธิบายถึงความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาองค์กร การจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรักและศรัทธาในองค์กรที่ตนอยู่ และสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าประสงค์ให้มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กร

2. การเป็นแบบอย่าง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นแบบอย่างในทางที่ดีเกี่ยวกับพฤติกรรมแสดงออก การแสดงถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ การแสดงความตั้งใจที่จะยอมรับในการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน และรวมไปถึงการใช้กระบวนการที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เกิดแนวทางและปฏิบัติตาม

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกให้เห็นถึงมุมมองและวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น กระตุ้นให้เกิดการอยากรู้อยากซักถาม และพิสูจน์ในสิ่งที่ตนสงสัย สนับสนุนให้เกิดการอภิปรายแลกเปลี่ยนในประเด็นที่ตนสนใจ เพื่อนำไปสู่ทิศทางการพัฒนาขององค์กร

4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสนใจแก่สมาชิก โดยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาความสามารถเป็นรายบุคคล ตามความถนัดและความเหมาะสม โดยยกระดับคุณภาพในภาพรวมขององค์กรให้สูงขึ้น สนับสนุนให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดแก่ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ และนำความคิดของเพื่อนร่วมงานเข้าสู่กระบวนการสนทนากลุ่ม เพื่ออภิปรายและนำแนวทางที่เหมาะสมไปพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5. การจูงใจเชิงคล้อย หมายถึง พฤติกรรมของผู้ผู้นำในการสร้างความเชื่อใจ เชื่อมั่น และความคาดหวังของบุคลากรในองค์กรที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ การจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรในทิศทางที่ดีขึ้น

สุพานี สฤญวานิช (2549, น. 326-327) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และนำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม หมายถึง การที่ผู้นำประกอบด้วยพฤติกรรมที่ดี น่าเคารพนับถือ ปฏิบัติตนเป็นที่เคารพอย่างสม่ำเสมอ และสามารถกำหนดแนวทางในอนาคตได้อย่างชัดเจน ส่งผลต่อแนวความคิดของผู้ตามในองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ อันเกิดจากอิทธิพลความเชื่อ และการเห็นผู้นำเป็นแบบอย่าง

2. การคำนึงถึงผู้ตามในระดับบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำให้การสนับสนุนผู้ตาม และปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยความเสมอภาค ไม่มีอคติ รับฟังความคิดเห็นของคนรอบข้าง ทำให้เกิดการยอมรับนับถือ และบุคลากรในองค์กรยอมทุ่มเทกำลัง การกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อจุดประสงค์ในการพัฒนาองค์กร

3. การกระตุ้นทางปัญญาของผู้ตาม หมายถึง การที่ผู้นำก่อให้เกิดการพัฒนาทางสติปัญญาและอารมณ์ของบุคลากรในองค์กร โดยเปลี่ยนแปลงแนวคิดและความเชื่อ ตลอดจนทัศนคติให้เกิดขึ้นในทางที่ดี และรับรู้ถึงสภาพปัญหาในองค์กร เป็นพี่เลี้ยงให้แก่บุคลากรในองค์กรตามความเหมาะสม ก่อให้เกิดการกระตุ้นในการแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กร

4. ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร โดยเกิดจากความกระตือรือร้น การมีแนวคิดเชิงบวก โดยสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ที่กำหนด เพื่อเป้าหมายในการนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง รับรู้และยอมรับในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำมองเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง เช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความเหมาะสม การแนวคิดที่แปลกใหม่และถ่ายทอดแนวความคิดให้กับบุคลากรในองค์กรได้ ซึ่งผู้นำในลักษณะนี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนายั่งยืน

จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยของเบิร์น (Burn, 1978); แบลและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1990); เลทวูดและจันทซี (Leithwood and Jantzi, 1996); เบนนิสและนานุส (Bennis and Nanus, 1985); คองเกอร์ (Conger, 1989); คอตเตอร์ (Kotter, 1990); เคาส์และพอลเนอร์

(Kouzes and Posner, 1995); สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549); จิตติพงศ์ คล้ายไยทอง (2547) และ วิโรจน์ สารรัตน์ (2546, น. 76-77) สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	ผู้วิจัย	Burns (1978)	Bennis and Nanus (1985)	Conger (1989)	Kotter (1990)	Bass & Avolio (1990)	Kouzes and Posner (1995)	Leithwood & Jantzi (1996)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2546)	จิตติพงศ์ คล้ายไยทอง (2547)	สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549)	รวม
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7*
2. การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม								✓	✓	✓		3
3. การกระตุ้นทางปัญญา			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9*
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9*
5. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	8*
6. การสร้างกระบวนการที่ท้าทาย							✓					1
7. การสร้างวิสัยทัศน์			✓		✓		✓	✓		✓		5*
8. การให้การสนับสนุนสมาชิกในการปฏิบัติงาน								✓				1
9. การคาดหวังผลการปฏิบัติงาน								✓				1
10. การยอมรับเป้าหมาย								✓				1

หมายเหตุ * ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป

จากการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสรุปแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของครู ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรย่อย โดยพิจารณาจากความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.1 การกระตุ้นทางปัญญา

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญา ดังนี้

ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายการกระตุ้นทางปัญญา ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, น. 76-77) ได้ให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง กระบวนการในการกระตุ้นให้เกิดมุมมองในการค้นสภาพปัญหาจากหลายแง่มุม เพื่อนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านปัญญาอย่างต่อเนื่อง

ฐิติพงศ์ คล้ายไยทอง (2547, น. 31-32) ได้ให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำสร้างความท้าทายให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร โดยผ่านการซักถาม พิสูจน์ ตรวจสอบค่านิยมและความเชื่อพื้นฐาน เพื่อพัฒนาและกระตุ้นให้เกิดแนวคิดในการพัฒนางาน สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และอภิปรายในประเด็นต่าง ๆ ที่หลากหลาย นำไปสู่การจัดการของสถานศึกษาและการบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน

สุพานี สฤญ์วานิช (2549, น. 326-327) ได้ให้ความหมายว่า กระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านอารมณ์และสติปัญญา เพื่อปรับเปลี่ยนความเชื่อและค่านิยม ให้ผู้ตามเกิดความตระหนักและรับทราบในปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา ก่อให้เกิดมุมมองใหม่ ๆ ในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

แบส (Bass, 1985, pp. 43-45) ได้ให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ชักจูงให้ผู้ตามมองเห็นถึงสภาพปัญหาโดยภาพรวมอย่างชัดเจน สร้างความตื่นตัวและปลุกฝังให้เกิดความตระหนักถึงปัญหาและวิธีในการแก้ไขสภาพปัญหา รวมถึงกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดมโนทัศน์ที่เข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ให้ความร่วมมือในการปรึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สนับสนุนให้ผู้ตามเกิดดุลยพินิจในการคิดพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาและความสำคัญของการแก้ไขปัญหา

ไบซิโอ, แฮกเก็ต และอัลเลน (Bycio, Hackett, and Allen, 1985, p. 5) ได้ให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจและรับรู้ถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร สร้างทางเลือกใหม่ในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง หาข้อสรุปใหม่ที่จะช่วยสร้างสรรค์และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำทำหน้าที่ในการคิดค้นการแก้ไขสภาพปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนมุมมองในการมองปัญหา และตั้งสมมติฐานที่มีโอกาสเป็นไปได้ การเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ สนับสนุนผู้ร่วมงานให้เกิดการพิจารณาอย่างเป็นระบบ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน

เบสและอวลิโอ (Bass and Avolio, 1990, p. 2) ได้ให้ความหมายว่าการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การกระทำของผู้หน้าที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยสร้างความตระหนักถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเกิดแนวทางที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขสภาพปัญหาในองค์กร เพื่อหาวิถีทางที่ดีที่สุด เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยความคิดอย่างเป็นระบบของผู้ผู้นำ ในการตั้งสมมติฐาน และปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิด เผชิญกับสภาพปัญห ด้วยวิธีการที่หลากหลาย น่าสนใจและ สร้างแรงบันดาลใจในการร่วมงานของบุคลากรในองค์กร

เลทวูด และแจนท์ซี (Leithwood and Jantzi, 1996, pp. 26-31) ได้ให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้หน้าที่แสดงออกถึงการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้มองเห็นถึงสภาพปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ และร่วมกันหาแนวทางใหม่ที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขสภาพปัญหา โดยจะต้องเกิดจากความพึงพอใจในการดำเนินงานร่วมกัน ผ่านการใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในบริบทและหน้าที่ของแต่ละคน ยอมรับและสร้างความมั่นใจในตนเอง เสริมสร้างคุณค่าด้วยการพัฒนาทักษะและความสามารถของตน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต

เบสและริจจิโอ (Bass and Riggio, 2006, p. 7) ได้ให้ความหมายว่าการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การกระทำของผู้ผู้นำในการค้นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ไขสภาพปัญหา กำหนดแนวทางที่สร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดทักษะการวิเคราะห์ และสนับสนุนบุคลากรในองค์กรได้ค้นหาแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

จากการศึกษาความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา สามารถสรุปได้ว่าการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ครูกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ยังช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ และพัฒนาทักษะความคิดที่เป็นระบบให้กับผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความรู้สึกลงตนและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

องค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา ดังนี้

เบส (Bass, 1985, p. 10) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญามีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. การใช้หลักเหตุผล (Rationally Oriented) โดยผู้นำจะเน้นที่ความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการตัดสินใจ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินงานและกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงาน โดยจะตัดสินใจจากข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ

2. การเน้นที่การอยู่รอด (Existentially Oriented) โดยผู้นำใช้กระบวนการที่ไม่มีรูปแบบเป็นทางการ เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีแนวคิดที่ว่าสติปัญญาเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสิ่งแวดล้อมในการตัดสินใจบนพื้นฐานเหตุผล โดยนอกจากนี้ผู้นำจะต้องสร้างความรู้สึกร่วมกันและปลอดภัยให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนในอนาคต

3. การใช้ประสบการณ์ (Empirically Oriented) โดยผู้นำใช้วิธีการในการแก้ไขสภาพปัญหาในองค์กร โดยอาศัยจากประสบการณ์เดิมของตนเองหรือบุคลากรผู้ร่วมงาน และปรับเปลี่ยนจากแนวทางที่ดีที่สุด เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและบุคลากรผู้ร่วมงาน

4. การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically Oriented) โดยผู้นำเน้นที่การปรับตัวให้เข้ากับสภาพบริบทแวดล้อม มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา สร้างความหลากหลายในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ใช้หลักความยืดหยุ่นและอาศัยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ และค้นหาวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมความคิดของเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชั้นเรียน ซึ่งช่วยให้ทราบถึงทางเลือกใหม่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ กระตุ้นให้เพื่อนครูได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับสภาพปัญหาของนักเรียน ทำให้เพื่อนครูรู้สึกว่ามีปัญหาต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยพร้อมที่จะแก้ไขปัญหานั้นร่วมกัน และเปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

ฐิติพงศ์ คล้ายไยทอง (2547, น. 33-34) ได้ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เอาใจใส่บุคลากรในองค์กร โดยให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงให้การสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาความสามารถเป็นรายบุคคล เพื่อเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อและมีส่วนในการนำความคิดของบุคลากรแต่ละคนเข้าสู่กระบวนการสนทนากลุ่ม เพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสำคัญ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, น. 327) ได้ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การแสดงออกในการพิจารณาถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์กร ให้เกียรติและเอาใจใส่ดูแลต่อผู้ตามอย่างเห็นความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างทั่วถึง ส่งผลต่อการร่วมแรงร่วมใจกัน เพื่อทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา

แบส (Bass, 1985, pp. 82-91) ได้ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การแสดงออกในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อตอบสนองความต้องการ โดยมอบหมายภาระงานให้ตามความสามารถของแต่ละบุคคล ผ่านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนในการตัดสินใจ และขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต

แบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1990, pp. 2-6) ได้ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การแสดงออกในการใช้กลวิธีสร้างแรงจูงใจและเสนอความต้องการให้แก่บุคลากรในองค์กร ตามความสามารถและทักษะที่แตกต่างกัน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพและบริบทของภาระงาน โดยการมอบหมายงานที่เหมาะสม มอบโอกาสในการทำงานที่มีความท้าทาย และแบ่งความรับผิดชอบให้กับเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนให้เกิดการเป็นผู้นำร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร สร้างการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรมและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้และทักษะให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบริบทขององค์กร สื่อสารทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้เห็นถึงความเอาใจใส่แก่ผู้ร่วมงานและช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร

ยูคัล (Yukl, 1998, p. 17) ได้ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การแสดงออกในการคำนึงถึงความแตกต่างทางความสามารถของบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้นำมีหน้าที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยมีแนวคิดที่จะพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ร่วมงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น เช่น การมอบหมายภาระงานที่มีความท้าทายเหมาะสมแก่สภาพการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อสร้างความรับผิดชอบ และสร้างความคาดหวังให้ผู้ร่วมงานได้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม

แบสและริจจิโอ (Bass and Riggio, 2006, p. 24) ได้ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การแสดงออกในการขับเคลื่อนองค์กรโดยคำนึงถึงความร่วมมือของ

บุคลากรแต่ละคน ตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสม โดยมีแนวคิดที่จะพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีประสิทธิภาพ และสมรรถนะที่สูงขึ้น โดยมอบโอกาสในการเรียนรู้กับสภาพปัญหาที่ท้าทายและประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดการฝึกฝนเพื่อนำพาทิศทางไปสู่ความสำเร็จ

จากการศึกษาความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การคำนึงถึงความแตกต่างและศักยภาพของครูแต่ละคน ผ่านการดูแลเอาใจใส่ของผู้นำ และมีแนวความคิดว่าเพื่อนครูล้วนมีส่วนสำคัญต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการจัดการเรียนการสอนของครู และสนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

พฤติกรรมที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

แบส (Bass, 1985, pp. 82-91) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การเน้นการพัฒนา (A Developmental Orientation) ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ร่วมงาน คือ

1.1 การกำหนดความรู้ความสามารถที่พึงประสงค์ เพื่อให้แต่ละคนปฏิบัติตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบในบริบทขององค์กร และประเมินความสามารถในการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จในอนาคต

1.2 การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงาน และต่อยอดความรู้เพื่อนำไปใช้ในองค์กร โดยมีการติดตามและบันทึกพัฒนาการจากผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล ส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.3 การมอบหมายภาระงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนในการรับรู้และรับผิดชอบ ซึ่งเป็นเรื่องที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และเกิดความท้าทาย โดยพบว่า การมอบหมายอำนาจในการบริหารงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

2. การเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized Orientation) โดยผู้นำแสดงพฤติกรรมดังนี้

2.1 ผู้นำให้การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในองค์กร (Promoting Familiarity and contact) โดยเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนพูดคุยกัน

ระหว่างผู้นาองค์กรและสมาชิกในองค์กร โดยวิธีการพบปะหรือเป็นการพูดคุยทางโทรศัพท์ ซึ่งจะส่งผลให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กร

2.2 ผู้นำใช้วิธีการติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Informal Versus Formal Communication) ซึ่งผู้นำจะใช้วิธีการสื่อสารด้วยวัจนภาษามากกว่าอวัจนภาษา โดยสื่อสารผ่านคำพูดมากกว่าลายลักษณ์อักษร เนื่องจากการพบปะพูดคุยกันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจ ใช้เวลารวดเร็วกว่าการจดบันทึก และช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกในองค์กร

2.3 ผู้นำตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร (Fulfilling the Individual Subordinate's Desire for Information) ผู้นำทำหน้าที่สื่อสารข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในองค์กรผ่านการสื่อสารโดยตรงกับบุคคลที่เป็นไปในลักษณะส่วนตัวและสาธารณะ ซึ่งเป็นวิธีการที่ได้ผลกว่าการแจ้งด้วยเอกสาร เพราะสามารถสร้างความเข้าใจ ลดความสงสัย นอกจากนี้ผู้นำยังสามารถสังเกตพฤติกรรมตอบสนองของสมาชิกในองค์กรได้

2.4 ผู้นำให้ความสำคัญเกี่ยวกับความแตกต่างของสมาชิกในองค์กร (Attention to Differences Among Subordinates) ผู้นำมีหน้าที่ในการค้นคว้าสภาพปัญหาตามความต้องการ โดยจงใจ ให้การช่วยเหลือ และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาตามความเหมาะสมของความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล

2.5 ผู้นำให้คำปรึกษาแก่สมาชิกในองค์กรเป็นรายบุคคล (Individual Counseling) ผู้นำให้คำปรึกษาแก่สมาชิกในองค์กร เสนอแนะและค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา วางแผนผ่านนโยบายและวิสัยทัศน์เพื่อให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจสภาพปัญหาของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ในการให้คำปรึกษาและสังเกตสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในองค์กร

3. การเป็นพี่เลี้ยง (Monitoring) ผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีความอาวุโสในเรื่องของประสบการณ์และทักษะ จะเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์ที่น้อยกว่า เพื่อจุดประสงค์ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของสมาชิกในองค์กร เป็นแบบอย่างให้แก่สมาชิก ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำร่วมกัน โดยประโยชน์ที่สมาชิกและองค์กรจะได้รับคือ องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างยั่งยืน และช่วยให้สมาชิกมีศักยภาพที่สูงขึ้น

เบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1990, p. 11) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้แก่

1. ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงคุณค่าและศักยภาพที่มีความแตกต่างกันของสมาชิก อันจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

2. ผู้นำทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา (Advisor) และโค้ช (Coach) ของสมาชิกในองค์กร โดยสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานต่าง ๆ

3. ผู้นำมอบโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้เรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ ในการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง มอบหมายงานตามศักยภาพของผู้ร่วมงาน ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางและช่วยเป็นพี่เลี้ยงให้แก่สมาชิกในองค์กร ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความก้าวหน้าและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ พฤติกรรมของครูที่มีเป้าหมายแสดงความห่วงใยในความรู้สึกของเพื่อนครูผ่านการใช้วาจาและการแสดงออกที่เหมาะสม คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยปฏิบัติต่อเพื่อนครูทุกคนอย่างเท่าเทียม ให้คำแนะนำและเป็นพี่เลี้ยงติดตามผลการปฏิบัติงานของเพื่อนครู เป็นผู้ประสานงานที่ดีระหว่างเพื่อนครูในสถานศึกษา และนำแนวคิดของเพื่อนครูเข้าสู่กระบวนการสนทนากลุ่ม เพื่อนำผลการอภิปรายไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน

2.3.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนี้

ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนี้

สุพานี สุญฺญาวนิช (2549, น. 327) ได้ให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างจิตสำนึกต่อสาธารณะ สร้างความศรัทธาและก่อให้เกิดความนับถือจากสมาชิกในองค์กร มีความเสมอต้นเสมอปลาย สามารถกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดทิศทางที่ชัดเจน ส่งผลต่ออิทธิพลและความไว้วางใจ ความศรัทธา และการนับถือของผู้ร่วมงาน

แบส (Bass, 1985, p. 43) ได้ให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการสร้างความศรัทธา การยอมรับนับถือ และสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้นำ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำเป็นสัญลักษณ์ในการนำพาสมาชิกในองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและพันธกิจได้ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ

แบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990, p. 114) ได้ให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่นำยกย่อง นำเคารพนับถือ มีอิทธิพลในการสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน สร้างความไว้วางใจให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตามได้ลอกเลียนแบบในสิ่งที่เหมาะสม โดยผู้นำต้องนิ่งถึงสิ่งที่ต้องปฏิบัติ คือ ผู้นำจะต้องถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน และก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ใช้ไหวพริบในการแก้ไขสถานการณ์ และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีในสถานการณ์ที่วิกฤต ผู้นำที่ดีจะประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรม ประพฤติในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจในการตัดสินใจ โดยต้องเล็งเห็นถึงส่วนรวม และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร แสดงให้เห็นถึงไหวพริบและสติปัญญา การสร้างความ เป็นหนึ่งเดียวและมีจุดประสงค์ร่วมกันจะช่วยให้ผู้ร่วมงานมั่นใจและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดการเลียนแบบพฤติกรรมและสร้างความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง

บาร์ลิงค์, เมตินโญและเคลโลเวย์ (Barling, Moutinho, and Kelloway, 2000, pp. 157-161) ได้ให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน สร้างความศรัทธาและความเลื่อมใส สร้างความเคารพนับถือ และไว้วางใจ ผู้ตามจึงเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำจะต้องประพฤติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม มีคุณธรรมและจริยธรรม ร่วมรับผิดชอบในทุกการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจในทางที่ผิด

ฮอคเกอร์และโทรฟิโน (Hocker and Trofino, 2003, pp. 208-213) ได้ให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างบารมีและการเป็นแบบอย่าง การสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดกับผู้ร่วมงาน การสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร สร้างการยอมรับจากผู้ร่วมงาน เช่น ผลสำเร็จในเชิงรูปธรรมและเชิงประจักษ์ การสร้างความคาดหวังแก่ผู้ร่วมงาน การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตามความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การยึดมั่นความดีมีศีลธรรม และปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร การติดต่อสื่อสารผ่านวาจาที่สุภาพเหมาะสม มีความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดภาวะผู้นำร่วมกัน เพื่อพัฒนาสติปัญญา ความรู้และความสามารถในการพัฒนาองค์กรในอนาคต มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ภาคภูมิใจในความสามารถของผู้นำ

เคอส์และพอสเนอร์ (Kouzes and Posner, 2003, p. 98) ได้ให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยผ่านผลงานที่เป็นเชิงประจักษ์ สร้างมุมมองเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติที่ดีให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กร มีมาตรฐานในการทำงาน ปกครองด้วยระเบียบยุติธรรม

สามารถโน้มน้าวให้สมาชิกมีแนวคิดและค่านิยมตามแบบแผนที่กำหนด ปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กรให้มีสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สะท้อนกลับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร สร้างความท้าทายต่อปัญหาและอุปสรรค ให้กำลังใจ รางวัล ยกย่องชมเชย และตระหนักถึงคุณค่าของสมาชิกทุกคน เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงผลักดันในการพัฒนาตนให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด สร้างอิทธิพลในแง่ของความคิด และการลอกเลียนแบบ ส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน การสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกต่อผู้ร่วมงานและผู้นำองค์กร

แบสและริจจิโอ (Bass and Riggio, 2006, p. 6) ได้ให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่างและชักชวนผู้ร่วมงาน มีความน่าเชื่อถือ เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้ผู้ตามได้ปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนในทางที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยสร้างการตัดสินใจและก่อให้เกิดการมีแก่ผู้นำ ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต

จากการศึกษาความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถสรุปได้ว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ความสามารถของครูที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ แนวทาง หรือเป้าหมายร่วมกัน อันเกิดจากพฤติกรรมของผู้นำที่เป็นแบบอย่าง จนเกิดการลอกเลียนแบบและนำไปสู่การพัฒนาของสถานศึกษา

คุณสมบัติของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนี้

เคาส์และพอสเนอร์ (Kouzes and Posner, 2003, p. 98) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำจะต้องสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพในมโนคติที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรจากสภาวะเดิม ไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น ผู้นำต้องอาศัยทิศทางที่ชัดเจน และการพูดคุยกับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถพัฒนาศักยภาพของตนไปพร้อมกับการขับเคลื่อนองค์กร

1.1 การคิดการณ์ไกล (Foresight) ผู้นำต้องอาศัยการคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และโอกาสที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา

1.2 การมองอย่างรอบด้าน (World view) ผู้นำเป็นผู้วิเคราะห์ถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในอนาคต

1.3 การมองย้อนอดีต (Hind sight) ผู้นำทำหน้าที่ทบทวนบทบาทและการกระทำในสภาพการณ์ที่ผ่านมา เช่น ข้อผิดพลาดจากการตัดสินใจ จุดอ่อนขององค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มจุดแข็งขององค์กร

1.4 การรับรู้ข้อมูลเชิงลึก (Depth perception) ผู้นำต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์และพิจารณา เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ ในการพัฒนาองค์กร โดยข้อมูลเชิงลึกที่ได้จะต้องมีการจัดระบบหมวดหมู่ที่ชัดเจน เพื่อง่ายต่อการนำไปใช้ และสะดวกต่อการค้นหา

1.5 รับทราบถึงสถานการณ์หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (Peripheral vision) ผู้นำต้องศึกษาและรับรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์รอบด้าน ที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารงาน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้และปัจจัยเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อตัวองค์กร

1.6 การทบทวนวิสัยทัศน์ (Revision) ผู้นำใช้วิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยยึดวิสัยทัศน์หลักในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้เกิดภาพวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พร้อมต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กรในอนาคต

2. การสร้างความศรัทธา (Charisma) การสร้างความศรัทธาและบารมีเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำ เพราะนอกจากจะช่วยสร้างความเคารพนับถือแล้ว ยังช่วยสร้างความมั่นใจให้เกิดแก่บุคลากร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานที่สะดวกและมีประสิทธิภาพ เพราะทุกคนเชื่อมั่นในการทำงานและเห็นคุณค่าในศักยภาพของตนเอง

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ พฤติกรรมของครูที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครูในด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เป็นผู้นำแก่เพื่อนครูในด้านวิชาการ และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำแก่เพื่อนครูด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ สามารถถ่ายทอดอุดมการณ์ให้เพื่อนครูนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความรู้สึกลึกซึ้งของเพื่อนครู สร้างความศรัทธาและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนครู และสามารถนำพาเพื่อนครูไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.3.4 การสร้างแรงบันดาลใจ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

อรพินทร์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ (2543, น. 45) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพึงพอใจและความต้องการของตน เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการค้นหาตนเอง อันเกิดจากความต้องการอยากพัฒนาความรู้ความสามารถ และต้องการที่จะเสริมสร้างจุดเด่นของตนให้ดียิ่งขึ้น

สุภากร อธิธิโชติ (2548, น. 32) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่เป็นแรงขับเคลื่อน โดยแรงขับเคลื่อนที่เกิดขึ้นเป็นแรงขับเคลื่อนจากภายในตามธรรมชาติและลักษณะนิสัยของมนุษย์ การผลักดันให้มนุษย์มีพฤติกรรมแสดงออกที่เป็นเอกลักษณ์ จะช่วยให้บุคคลนั้นเกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายหรือสิ่งที่ตนต้องการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, น. 9-10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการจูงใจ หรือกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำที่เต็มใจ โดยลักษณะของการจูงใจนั้นเป็นการสร้างความท้าทายที่มีต่อแนวทางการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

เดซีและไรอัน (Deci and Ryan, 1985, p. 121) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดความประสงค์ต่อสิ่งหนึ่ง ๆ โดยต้องการที่จะกำหนดทิศทางของชีวิต เมื่อต้องเผชิญกับสิ่งที่มีความท้าทาย จะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการแสวงหาวิธีการที่เป็นเอกลักษณ์ของตน ส่วนหนึ่งมาจากความต้องการรางวัลหรือปัจจัยภายนอกที่ช่วยเติมเต็มความต้องการนั้น ๆ

แบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990, p. 112) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกเพื่อจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง การสร้างเสริมแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานด้วยการให้ความท้าทายในเรื่องงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานแสดงออกถึงความกระตือรือร้น และความทัศนคติเชิงบวก การมองโลกในแง่ดี และสร้างความเป็นผู้นำร่วมกัน ผู้นำจะอาศัยสื่อที่เป็นวิสัยทัศน์เพื่อให้ผู้ร่วมงานมองเห็นมโนภาพที่ชัดเจน เพื่อร่วมกันพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ผู้นำที่ดีจะต้องสื่อสารลักษณะดังดูใจผู้ฟัง เพื่อโน้มน้าวให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายได้

เคาส์และพอสเนอร์ (Kouzes and Posner, 2003, p. 98) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างกำลังใจให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน ผ่านอิทธิพลความศรัทธาและความเชื่อมั่น การเป็นแบบอย่าง การยอมรับและยกย่องถึงความสำเร็จ ผู้นำที่ดีจะต้องมองเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงานและมองความสำเร็จของทุกคนเป็นสิ่งที่มีความค่า การมอบรางวัลหรือชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือ น่ายกย่อง และเป็นที่น่าเอาเยี่ยงอย่าง

จากการศึกษาความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของครูในการสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่น และความคาดหวังแก่ผู้ร่วมงาน ผ่านการยกย่อง ชมเชยและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีในแง่บวก และปลุกฝังให้ผู้ร่วมงานไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน สามารถใช้ทักษะและความสามารถของตนในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

หลักการสร้างแรงบันดาลใจ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงหลักการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

ภิรมย์ ถิ่นถาวร (2550, น. 63) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

1. ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามได้มีโอกาสในการทดลองแนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล
2. ผู้นำให้มอบโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. ผู้นำมีนโยบายในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ตาม เพื่อให้เกิดการพัฒนาในการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ
4. ผู้นำสร้างบรรยากาศแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสื่อสารด้วยภาษาที่สุภาพเหมาะสม ชัดเจน สามารถสื่อสารทัศนคติขององค์กรได้
5. ผู้นำใช้การจดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการพัฒนาตนเอง
6. ผู้นำเป็นผู้สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกในองค์กร เพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร
7. ผู้นำมีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะจะช่วยให้เกิดความเสียสละในองค์กร การเชื่อมั่นในตนเองและเชื่อในความถูกต้องของอุดมการณ์ จะส่งผลต่อความ

พยายามในการพัฒนาตนเองเป็นพิเศษ จุดมุ่งหมายที่สำคัญคือการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้เกิดศักยภาพสูงสุด

8. การคาดหวังผู้ตามในด้านที่ดี ซึ่งการคาดหวังจะเกิดผลดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการคาดหวัง เพราะผู้ที่ถูกคาดหวังจะพยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นใจ ความเชื่อที่มีต่อผู้นำ

9. การใช้วัจนภาษาของผู้นำ เช่น การพยักหน้า การส่ายหน้า การยิ้ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงท่าทางและความจริงใจในการสื่อสาร

10. ผู้นำใช้การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) เกี่ยวกับภาระงานที่ได้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และแก้ไขจุดบกพร่องที่เผชิญ

11. ผู้นำควรใช้เวลาร่วมกับผู้ร่วมงานในส่วนนอกเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างสายสัมพันธ์และมีส่วนในการให้คำปรึกษาการปฏิบัติงาน

12. ผู้นำให้โอกาสผู้ร่วมงานที่มีภาระงานที่รับผิดชอบ ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อส่งเสริมความมั่นใจและความภาคภูมิใจในตนเอง อันส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

เบส (Bass, 1985, pp. 68-71) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

1. การเน้นการปฏิบัติ (Action Orientation) คือ การที่ผู้นำกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรเกิดความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการสร้างความท้าทายในรูปแบบใหม่ ให้โอกาสในการแสดงความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนความภาคภูมิใจและจะส่งผลดีต่อองค์กรในด้านของความสำเร็จ นอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วม โดยสังเกตได้จากพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1.1 กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้เกิดปฏิบัติในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายในทางที่สร้างสรรค์

1.2 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้อาสาและแสดงความเป็นผู้นำ แสดงความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ตนได้รับ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือในกลุ่มสมาชิก และเป็นการสร้างความรับผิดชอบและประสิทธิภาพให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน

1.3 การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศให้เป็นลักษณะเปิดเผย เพื่อไม่ให้เกิดความตึงเครียด และไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในองค์กร

1.4 การใช้ระบบการจذبบันทึกย่อ แทนการบันทึกในลักษณะยาว ๆ

2. การสร้างความเชื่อมั่น (Confidence Building) คือ การที่ผู้นำมีหน้าที่สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่า การตระหนักถึงสถานะทางอารมณ์เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ การแก้ปัญหาความเครียด ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องสร้างความน่าเชื่อถือให้ผู้ตามดำเนินเป็นแบบอย่าง เช่น การเชื่อมั่นในสมาชิกขององค์กร การเชื่อมั่นในผู้นำ ตลอดจนการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

3. การสร้างความเชื่อในอุดมการณ์ของอุดมการณ์ (Inspiring Belief in the Cause) คือ การที่ผู้นำสร้างความเชื่อมั่นโดยอาศัยค่านิยม พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนและสร้างคุณค่า ส่งผลต่อสมาชิกในองค์กรในด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การสร้างความตระหนักว่าทุกคนเป็นผู้เสียสละให้แก่องค์กร สร้างความเชื่อมั่นว่าทุกคนมีศักยภาพ และสามารถพัฒนาศักยภาพให้ถึงขีดสุดได้ จำเป็นจำต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ในการผลักดันให้เกิดภาวะผู้นำร่วม สร้างความผูกพันในองค์กรอย่างแน่นแฟ้น จนเกิดเป็นความศรัทธาและความไว้วางใจในตัวผู้นำ เชื่อว่าอุดมการณ์คือเครื่องมือในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญงอกงาม

4. การสร้างความคาดหวังในความสามารถของผู้ตาม (Making use of the Pygmalion effect or self-fuelling prophecy) คือ การที่ผู้นำสร้างความคาดหวังให้เกิดแก่สมาชิกในองค์กร โดยสื่อสารให้ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงปัจจัยที่เป็นส่วนกระตุ้นให้องค์กรเกิดการพัฒนา และส่งผลให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ผ่านการให้ผลสะท้อนกลับหรือการสะท้อนคิดตามสภาพจริง โดยพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงความคาดหวังในด้านที่ดี จะส่งผลให้ผู้ตามเกิดความคาดหวังและมั่นใจว่าตนนั้นมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง เกิดความมั่นใจและเชื่อมั่นว่าปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งบุคคลประเภทดังกล่าวจะมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีภาวะผู้นำในการสรรค์สร้างผลงานและนำพาองค์กร ไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยพฤติกรรม ดังนี้

4.1 พฤติกรรมที่ไม่ได้ประกอบด้วยคำพูด ซึ่งประกอบด้วยท่าทีและการแสดงออกผ่านอวัจนภาษา หรือภาษาท่าทาง เช่น การพยักหน้า การยิ้ม การใช้น้ำเสียงที่เหมาะสม

4.2 การสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ และส่งเสริมความเชื่อมั่นแก่สมาชิกในองค์กร

4.3 การใช้เวลาร่วมกับสมาชิกในองค์กรในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน

4.4 การที่ผู้นำมอบโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีความรับผิดชอบในภาระงานที่มีความท้าทาย โดยใช้พฤติกรรมที่เหมาะสมในการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง เพื่อใช้ทักษะและความรู้ในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการพัฒนา

เบนนิสและนานุส (Bennis and Nanus, 1985, p. 21) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างแรงบันดาลใจ ว่า ผู้นำจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการสร้างความท้าทายในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมกันสร้างภาพในอนาคตตามความสนใจ สร้างความคาดหวังให้ผู้ร่วมงานต้องการที่จะบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์โดยภาพรวมขององค์กร ก่อให้เกิดความชัดเจนและอุทิศตนเป็นแบบอย่าง ผู้นำช่วยให้ผู้ร่วมงานมองข้ามถึงประโยชน์ส่วนตัว โดยมุ่งที่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามและมีทัศนคติในแง่บวก ส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำร่วมในองค์กร สร้างภาพในอนาคตที่ดึงดูดความสนใจและส่งผลดีต่อตนเองได้

เบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1990, p. 145) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างแรงบันดาลใจ ว่า ผู้นำจะสร้างความท้าทายให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความพยายามและกล้าที่จะแสดงออก กระตือรือร้นในการสร้างทัศนคติที่ดี มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะอุทิศตัวเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนโดยมุ่งไปที่ผลประโยชน์ส่วนรวมตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างความรู้สึกให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงคุณค่าในตนเอง กระตุ้นให้เกิดการจัดการกับสภาพปัญหาที่ตนเผชิญ โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผู้นำยังช่วยให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสร้างสายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลดปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร

ทิชชีและดีวันนา (Tichy and Devanna, 1990, pp. 17-32) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างแรงบันดาลใจ ว่า การที่ผู้นำและสมาชิกในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจในสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยกำหนดเป้าหมายที่มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรในอนาคต สร้างการรับรู้และความตระหนักของสมาชิก โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนกำหนดวิสัยทัศน์โดยภาพรวม ที่สมาชิกในองค์กรทุกคนสามารถมองเห็นเป็นภาพร่วมกันและมีความชัดเจน เพื่อพัฒนาองค์กรในอนาคต และเป็นการสร้างแนวปฏิบัติให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ฮอคเกอร์และโทรฟิโน (Hocker and Trofino, 2003, pp. 208-213)

ได้กล่าวถึงหลักการสร้างแรงบันดาลใจ ว่า ผู้นำจะต้องสร้างมโนทัศน์ในอนาคต ซึ่งเป็นรูปแบบที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้น โดยจะต้องเปลี่ยนแปลงไปจากสภาวะเดิม กล่าวคือ เป็นการสร้างแรงดลใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร โดยส่งต่อความหวังและความฝันของตน การเกิดความปรารถนาที่แรงกล้าจะช่วยสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ตลอดจนสร้างความร่วมมือให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติตนภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยปราศจากอคติและการแก่งแย่งชิงดีกัน สร้างความท้าทายในรูปแบบของการเผชิญสภาพปัญหา และกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจขั้นสูง เพื่อให้ผู้ร่วมงานพัฒนาศักยภาพเต็มขีดความสามารถ

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ พฤติกรรมของครูในการสร้างความเชื่อมั่นแก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอน คาดหวังว่าเพื่อนครูทุกคนพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สร้างเจตคติในแง่บวกเกี่ยวกับสภาพปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเกื้อหนุน ความเคารพ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้เพื่อนครูใช้ความสามารถของตนในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

2.3.5 การสร้างวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ ดังนี้

ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ ดังนี้

วัลลีพันธุ์ ปาทาน (2548, น. 68) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้เห็นเด่นชัดในรูปแบบของอนาคต โดยอาศัยการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ในด้านที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยขององค์กร ทั้งที่เกิดขึ้นจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าประสงค์ในลำดับต่อไป

ชลาลัย นิมิบุตร (2550, น. 37) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างภาพในอนาคตขององค์กรให้เห็นอย่างเด่นชัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร ทั้งนี้จะต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์และเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นส่วนในการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคต

จิตติมา วรรณศรี (2550, น. 78) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างภาพในอนาคต โดยมีวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่ง

ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นภายในและภายนอกองค์กร โดยผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์ เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยรวมขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น. 23) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการพัฒนาองค์กรโดยการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และมีกรอบแนวคิดที่ชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2555) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการมองภาพอนาคตของสมาชิกในองค์กร และการกำหนดภารกิจ ค่านิยม และจุดมุ่งหมายที่มีความสอดคล้องกัน โดยจุดหมายปลายทางที่ได้อ้างไว้ควรมีความชัดเจน ทำทาย และสามารถดำเนินการให้เกิดความเป็นไปได้

เบราน์และบรูซ (Braun and Bruce, 1991, p. 56) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการกำหนดมุมมองอนาคต เป็นมุมมองที่ผู้นำองค์กรปรารถนาอยากจะทำให้เกิดขึ้นกับองค์กร โดยผ่านการปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคน และบริบทสิ่งแวดล้อม โดยจะต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของสมาชิกโดยรวมขององค์กร เพื่อให้สมาชิกเกิดการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาความหมายของวิสัยทัศน์ สามารถสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวางแผนพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ ดังนี้

ดลพร ทวาโรจน์ (2548, น. 45) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ ไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำมีบทบาทที่สำคัญในด้านการกำหนดนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนโดยรวมขององค์กร สร้างประโยชน์ในด้านการวางแผนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2555) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ช่วยในการกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนกิจกรรมองค์กรผ่านเป้าหมายที่ชัดเจน

2. การสร้างวิสัยทัศน์ช่วยให้สมาชิกในองค์กรได้รับทราบและเห็นถึงคุณค่าความสำคัญต่อการนำพาองค์กรไปสู่จุดหมาย โดยรู้ว่าใครจะต้องทำอะไร (What) ทำไม่จะต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และจะทำเมื่อใด (When)

3. การสร้างวิสัยทัศน์ช่วยในการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรเกิดความสนใจ และสร้างความผูกพัน มุ่งมั่นในการทำงาน มองเห็นจุดเด่นในตนเองและผู้อื่น เกิดการทำงานที่เป็นกิจวัตรประจำวัน โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาตนเองเพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

4. การสร้างวิสัยทัศน์จะช่วยกำหนดมาตรฐานขององค์กร สังคม และการมีชีวิตที่มีคุณภาพ เพราะสังคมที่มีความเจริญจะช่วยพัฒนาความเป็นเลิศในทุกด้าน

ทองคำ พิมพา (2556, น. 56) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ช่วยในการกระตุ้นและดึงดูดให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานตามความคิดที่ตนได้ตั้งเป้าหมายไว้ เกิดความผูกพันและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

อุไรวรรณ ไชยโย (2556, น. 45) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในแรงผลักดันให้สมาชิกเกิดการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ พัฒนาองค์กรในอุดมคติ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ และนอกจากนี้วิสัยทัศน์ยังเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งร่วมกัน ส่งผลให้องค์กรเกิดความเข้มแข็งและก้าวหน้า

พระมหามงคล สารินทร์ (2558, น. 71) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีทิศทาง โดยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติตามอย่างเต็มที่ เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

จากการศึกษาความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ สามารถสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ช่วยกำหนดทิศทางขององค์กร กระตุ้นให้สมาชิกทุกคนตระหนักในหน้าที่และวิถีทางปฏิบัติ ช่วยสร้างมาตรฐานองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร และดำเนินงานไปในทิศทางที่เหมาะสม

โครงสร้างของวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึง โครงสร้างของวิสัยทัศน์ ดังนี้

ดลพร ทวาโรจน์ (2548, น. 47) กล่าวถึง โครงสร้างของวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผลสำเร็จขององค์กรในเชิงรูปธรรมเกิดจากการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน โดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องคือ สภาพแวดล้อมของผู้นำ เพื่อเชื่อมโยงองค์กรปัจจุบันสู่กระบวนการปฏิบัติที่เป็นไปได้ และสร้างภาพขององค์กรในรูปแบบของสารสนเทศ

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2555) กล่าวถึง โครงสร้างของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนแรกที่จะอธิบายถึงความหมายและความสำคัญเพื่อจุดมุ่งหมายในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยการวางแผนทางที่ดีในองค์กรผ่านเจตคติที่ดีล้วนจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน

2. ขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

2.1 การเก็บข้อมูลในลักษณะพื้นฐาน เช่น วัตถุประสงค์ ภารกิจ จุดมุ่งหมาย และการบริการของหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกัน

2.2 การวิเคราะห์ถึงสถานการณ์ภาพขององค์กรในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพของสมาชิกในองค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กร

2.3 การเสนอมุมมองเชิงวิสัยทัศน์ เป็นการนำเสนอมุมมองของผู้บริหารแต่ละคน เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ทางความคิด และเกิดมุมมองที่มีความหลากหลายโดยเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

2.4 การนำเสนอแนวคิดของสมาชิกในองค์กรแต่ละคน เพื่อลำดับความสำคัญและสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการของสมาชิกในองค์กร

2.5 การตัดสินใจเลือกแนวทางของวิสัยทัศน์ที่มีความเหมาะสมกับองค์กรของตน โดยเกิดจากการพิจารณาร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

2.6 การตรวจสอบความถูกต้องของข้อความ โดยใช้คำที่มีความหมายชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยภาพรวม

3. ขั้นการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่ได้หลังจากกำหนดวิสัยทัศน์เสร็จสิ้น จะต้องแจ้งแก่สมาชิกในองค์กรได้รับทราบร่วมกัน ถึงแนวปฏิบัติเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการ ให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้จัดตั้งขึ้น

4. ขั้นการประเมินวิสัย เป็นกระบวนการที่ทำให้เราทราบว่าวิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้น ส่งผลอย่างไรต่อองค์กรและมีประสิทธิภาพอย่างไร โดยวิเคราะห์จากการทำงานของบุคลากร

และพัฒนาการบุคลากร เมื่อมีปัญหาเร่งด่วน ผู้นำควรเร่งแก้ไขให้แล้วเสร็จ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้

เบราน์และบรูซ (Braun and Bruce, 1991, p. 63) กล่าวถึง โครงสร้างของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. การระบุวิสัยทัศน์ คือ การสร้างภาพในอนาคตที่เสมือนจริง หรือการทำพิมพ์เขียวโครงสร้างขององค์กรในอนาคต ซึ่งวิธีการที่ดีที่สุด คือ การสร้างความร่วมมือและมีส่วนร่วมของสมาชิก คาดหวังให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยขององค์กร เพื่อสามารถบริหารจัดการในส่วนของเวลาและสถานที่ได้อย่างเหมาะสม

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้นำอธิบายเพื่อให้สมาชิกในองค์กร เกิดความรู้ความเข้าใจ กระตุ้นให้ทุกคนคำนึงถึงวิสัยทัศน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว โดยสามารถใช้ทักษะการโน้มน้าวให้สมาชิกเกิดความศรัทธาและยอมรับนับถือ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ การที่สมาชิกในองค์กรรวมพลังร่วมใจในการระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ พยายามพัฒนาตนไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น เพราะให้เกิดประสิทธิภาพในเชิงรูปธรรม โดยผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและทำให้เกิดวิสัยทัศน์ที่แท้จริง

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของครูในการวิเคราะห์สภาพการทำงานและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เพื่อนครูได้รับทราบ ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนโดยเปิดโอกาสให้เพื่อนครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ สร้างบรรยากาศแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของเพื่อนครู แสดงออกถึงการโน้มน้าวให้เพื่อนครูมองเห็นถึงภาพในอนาคตของสถานศึกษา และสามารถเชื่อมโยงค่านิยม ความเชื่อ และแนวคิดของเพื่อนครูให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน

3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) มีจุดมุ่งหมายในการเน้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถหาวิธีในการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อนักเรียน และมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้เกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของสถานศึกษา

3.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารัตนะ (2546, น. 11) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง องค์การที่สมาชิกเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยอาศัยความมุ่งมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ ริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อองค์กร สร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งแสวงหาโอกาสในการ พัฒนา ต่อยอดองค์ความรู้ร่วมกัน สร้างผู้นำในการผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อ พัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง

วิจารณ์ พานิช (2555, น. 39) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการ ร่วมกันทำงาน แก้ไขสภาพปัญหาของผู้เรียนทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน ผ่านการตั้ง คำถาม การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามสภาพจริง

ฉัตรชัย ทองเจริญ (2556, น. 41) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ร่วมกันแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ เพื่อ สร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ บุคลากรภายในสถานศึกษา พัฒนาความรู้ความสามารถ และจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิผลในการสรรหาและถ่ายโอนความรู้ โดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์และ วิธีการสอนผ่านการสะท้อนคิดและการสะท้อนสภาพปัญหา เพื่อบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ในการจัดการ เรียนการสอน

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556, น. 49-50) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักเรียน ใน การร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อเป้าหมายให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความ ร่วมมือ สร้างการทำงานเป็นทีมโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนของทุกฝ่าย สื่อสารด้วยวาจาที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม สนับสนุนให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นอกจากยังอาศัยกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใน ห้องเรียนเพื่อค้นพบสภาพปัญหาจริงที่เกิดขึ้น

ชลนภา วงษ์ศิริ (2556, น. 34) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันระหว่างครู บุคลากร และผู้บริหารของสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน โดยเฉพาะบุคลากรที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน การยอมรับความคิดเห็นผ่านการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ เพื่อพัฒนาให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว โดยเป้าหมายที่สำคัญที่สุด คือ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน

จุลลี ศรีชะโคตร (2557, น. 27) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันของครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การต่อยอดให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง, และ ชวลิต เกิดทิพย์ (2557, น. 95) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มกันระหว่างครู บุคลากรผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน บนพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่มีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน สร้างการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ โดยอาศัยการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีแนวคิดที่ว่า ประสิทธิภาพของผู้เรียนควบคู่กับความสุขของการทำงาน

เซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 78) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มระหว่างบุคคลในสถานศึกษาเพื่อแสดงถึงความคิดสร้างสรรค์ในการหาแนวทางสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นภายในชั้นเรียน โดยจุดประสงค์หลักเพื่อสนับสนุนความเป็นอิสระให้เกิดแก่สมาชิก การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

ฮอร์ด (Hord, 1997, p. 14) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มระหว่างครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้เกิดการทำงานและสร้างภาวะผู้นำร่วม ครูและผู้บริหารมีส่วนในการสร้างปฏิสัมพันธ์จนเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการพัฒนาและขับเคลื่อนสถานศึกษา

ดูฟูร์ (Dufour, 2004, pp. 6-11) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่มระหว่างบุคคล โดยเฉพาะบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เพื่อเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญ ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำกิจกรรมต่าง ๆ จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมในองค์กรของสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา อันได้แก่ ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อนักเรียนเป็นสำคัญ และแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่ครูและผู้บริหารเป็นผู้นำร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.2 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) มีจุดกำเนิดจากประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีแนวคิดว่าเป็น “กลยุทธ์ที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาโรงเรียน” (Dufour, 2004) โดยนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้สนใจในศักยภาพของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา (Hord, 1997)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดเดียวกันกับองค์การแห่งการเรียนรู้แต่ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะมุ่งไปศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในขณะที่องค์การแห่งการเรียนรู้จะนำไปพัฒนาในองค์กรต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ซึ่งความเป็นมาของแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ศึกษาจากผลงานของ Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด Schon และศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต (Massachusetts Institute of Technology: MIT) ในปี ค.ศ. 1978 ในหนังสือชื่อ Organization learning : A theory of action perspectives) ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์การแห่งการเรียนรู้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีแนวคิดที่สอดคล้องกันกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แต่ข้อแตกต่างของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ มุ่งเน้นศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในส่วนขององค์การแห่งการเรียนรู้จะพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจและอุตสาหกรรม ซึ่งมีประวัติความเป็นมาจาก Schon และศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต (Massachusetts Institute of Technology: MIT) และ Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด จากหนังสือที่ถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ชื่อว่า Organization learning : A theory of action perspectives ในเริ่มแรกได้ใช้ชื่อหนังสือว่า “การเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning: OL)” และในเวลาต่อมาปี ค.ศ.1990 ผู้ก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้ขององค์กรในสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต ได้มีบทบาทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางโดยใช้คำว่า “องค์การแห่งการเรียนรู้” แทนคำว่า การเรียนรู้ขององค์กร (Organization learning) ที่มีอยู่แต่เดิม และใช้กันอย่างแพร่หลายในเวลาต่อมา ซึ่งแก้ไขและคณะได้เขียนหนังสือชื่อ The fifth discipline field book : strategies and tools for building a learning organization เพื่อสนับสนุนแนวทางการปฏิบัติงานและเสนอแนะในเรื่องขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ (ศักดิ์ดา มัชปาโต, 2550)

เซ็งเก้ (Senge, 1990) ศาสตราจารย์ชื่อดังในสาขาวิชาบริหารจัดการ และการศึกษา แห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) ได้ร่วมกับคณะทำงานทำการวิจัยเพื่อฟื้นฟูธุรกิจของบริษัท ที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน จึงพบว่า ปัจจัยที่สำคัญในการนำมาใช้ปรับปรุง การดำเนินงานของบริษัทที่เกิดความล้มเหลวให้ประสบความสำเร็จได้ คือ การประยุกต์ใช้หลักแนวคิด เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มี ศักยภาพ ต่อมา นักการศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้เข้ากับการบริหาร สถานศึกษา เพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ตอบสนองความต้องการของนักเรียนในยุคสมัย ปัจจุบัน โดยอาศัยครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมดำเนินการแก้ไขสภาพ ปัญหาพร้อมกัน

ในลำดับต่อมาได้มีการเสนอแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ “องค์การที่ มีการขยายขีดศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างอนาคตใหม่ที่ดีกว่าให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา” กล่าวอีก นัยคือ หน่วยงานซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทุกระดับที่ให้ความร่วมมือร่วมใจกัน พัฒนาศักยภาพร่วมกัน และยกระดับองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้นตามความปรารถนาหรือความมุ่งหวังของสมาชิกในองค์กร

นอกจากนี้ การสรรค์สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความเข้มแข็ง จะต้องอาศัยความ ร่วมมือและการทำงานเป็นทีม เพราะการประสานงานที่มีความเข้มแข็ง สามารถยกระดับความสำเร็จ ขององค์กรให้สูงยิ่งขึ้น อีกทั้งในด้านการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้เกิดความคาดหวังและสร้างคุณค่า ของตนเองผ่านการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม โดยส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และ พัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อยกระดับของผลงานให้สูงขึ้นผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การ เรียนรู้ไปพร้อมกันในระยะเบียววิถีการทำงานของตน โดย Senge ได้อธิบายว่า เมื่อบุคลากรในองค์กรได้รับ รู้ประสบการณ์จากมุมมองที่แตกต่างกัน จะเริ่มสร้างมุมมองและทัศนคติในรูปแบบใหม่ เกิดเป็น สมมติฐาน นำไปสู่การพัฒนาทักษะและศักยภาพที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้แบบลุ่มลึก (Deep learning cycle)” ซึ่งช่วยให้เกิดวิสัยทัศน์ในรูปแบบใหม่ให้แก่บุคลากรโดยรวม (สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์, 2548)

อมรา จำรูญศิริ (2555, น. 57) กล่าวแสดงถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ซึ่งระบุในบทความวิชาการ ว่า หากสถานศึกษาต้องการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ สูงขึ้น จำเป็นจะต้องหยุดการดำเนินงานในรูปแบบของธุรกิจและอุตสาหกรรม โดยก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในรูปแบบใหม่ที่สร้างสรรค์ เช่น ปรับองค์การแห่งการเรียนรู้จาก “องค์การแห่งการเรียนรู้” เป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” โดยคำว่า “องค์การ (Organization)” เกิดจากแนวคิดที่เกี่ยวกับ หน้าที่ส่วนที่มีประสิทธิภาพ มีความเรียบง่ายและสร้างความสนใจร่วมกัน ส่วนคำว่า “ชุมชน

(Community)” จะเน้นไปที่ด้านความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา ก่อให้เกิดความท้าทายของบุคลากรทางการศึกษา คือ การสร้างชุมชนที่มีพันธสัญญาที่เรียกว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้”

จากการศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถสรุปได้ว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” ถูกปรับเปลี่ยนมาจาก “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยยังคงจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาและแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ผ่านการอภิปรายกลุ่ม ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือและการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3.3 ปัจจัยที่เสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, น. 24) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 7 ปัจจัยดังนี้

1. ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1.1 การที่ผู้นำแสวงหาความร่วมมือในการประสานงานและงบประมาณในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างเพียงพอ

1.2 การจัดการอำนวยความสะดวกเพื่อการบริหารงานและการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนอย่างเพียงพอ

1.3 การจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้นักเรียนเกิดความพร้อมที่จะเรียนรู้ตามกระบวนการของหลักสูตรสถานศึกษา และส่งเสริมให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ตามความต้องการของนักเรียนอย่างเหมาะสม

1.4 อำนวยความสะดวกในด้านอุปกรณ์เทคโนโลยีที่มีความครบครันเหมาะสมต่อสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างครบวงจร

1.5 จัดระบบแผนงานทางวิชาการที่มีความเหมาะสม และกำหนดเวลาเรียนให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่จัดการเรียนการสอน

1.6 คำนึงถึงการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.7 เน้นคุณภาพเชิงระบบ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องของหลักสูตรสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2. การจัดการและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเรื่องที่ครู ผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องล้วนแล้วแต่ปรารถนาหรือมีความต้องการจะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา เน้นในเรื่องการสร้างสายสัมพันธ์ในสายงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การพัฒนางานตาม

มาตรฐาน การส่งเสริมผู้ร่วมงานให้เกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเองจนเกิดเป็นความเพียรพยายาม และรับผิดชอบในหน้าที่อย่างสุดความสามารถ จนเกิดเป็นภาวะผู้นำในการร่วมสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนา

3. การตัดสินใจร่วมและการมีวิสัยทัศน์ มีลักษณะดังนี้

3.1 การประชุมแลกเปลี่ยนหรืออภิปรายร่วมกันระหว่างครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง
ในสถานศึกษา

3.2 การร่วมตัดสินใจและค้นหาข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือเพื่อเลือกแนว
ทางการปฏิบัติ

3.3 การร่วมตัดสินใจเพื่อบริหารหรือในการคัดเลือกแนวทาง/นโยบายที่มี
ความสอดคล้องกับสถานศึกษาและชุมชนโดยรอบ

3.4 การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยภาพรวมร่วมกัน

3.5 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ เข้าใจ
และปฏิบัติตาม

4. การพัฒนากลุ่มบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย

4.1 สนับสนุนให้ครูมีภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบ การสนับสนุน การใช้
ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดในสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครูได้มีบทบาทในการแสวงหาข้อมูลในการแสดงความคิดเห็น และ
เสนอแนะสภาพปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน

4.3 ส่งเสริมให้ครูได้แสดงบทบาทในการเป็นผู้วิเคราะห์ สังเคราะห์ และแสดง
ความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ และเป็นผู้ประสานงานในเรื่องต่าง ๆ ให้เกิดความราบรื่น

4.4 ส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทเป็นผู้สรุปและให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับ
ทิศทางการทำงาน

4.5 ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้กระตุ้นและยกระดับคุณภาพการทำงานของตนเอง
และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาองค์กรในอนาคต

4.6 ให้โอกาสครูและเพื่อนครูในองค์กรได้แลกเปลี่ยนและให้คำปรึกษาซึ่งกัน
และกัน

4.7 เปิดโอกาสให้เพื่อนครูได้ร่วมพบปะพูดคุยถึงสถานการณ์สภาพปัญหาใน
ปัจจุบัน เพื่อร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไขร่วมกัน

5. การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

- 5.1 การสร้างความไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 5.2 การส่งเสริมให้เพื่อนครูได้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพ
- 5.3 การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5.4 สนับสนุนให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีอิสระในการสร้างองค์ความรู้และต่อยอดนวัตกรรม
- 5.5 กระตุ้นให้ครูเกิดแนวทางการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กร

6. การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

- 6.1 ผู้นำใช้อำนาจในทางที่เหมาะสม โดยแสดงถึงความเป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญมากกว่าใช้อำนาจในการสั่งการตามตำแหน่ง
- 6.2 ผู้นำแสดงถึงภาวะผู้นำที่ผู้ร่วมงานเคารพนับถือ และแสดงความร่วมมืออย่างเป็นมิตร
- 6.3 ผู้นำแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความคาดหวังของคณะครู เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา
- 6.4 กระตุ้นให้คณะครูได้ทราบถึงปัญหาและโอกาสในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง
- 6.5 ผู้นำใช้หลักการบริหารมุ่งผลลัพธ์ โดยตั้งเป้าหมายที่มีการเฝ้าให้เกิดทักษะและความรู้ตามสภาพจริง เพื่อให้เกิดแรงผลักดันในการพัฒนาตนสู่ความสำเร็จ
- 6.6 ผู้นำจูงใจให้คณะครูปฏิบัติหน้าที่เกิดกว่าขอบเขตที่ตนรับผิดชอบ โดยสร้างแรงบันดาลใจให้สามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่

7. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีลักษณะดังนี้

- 7.1 การเสริมสร้างบรรยากาศที่มีส่วนร่วมในหมู่คณะ
- 7.2 การเสริมสร้างบรรยากาศที่มีความสร้างสรรค์และอิสระ
- 7.3 การเสริมสร้างบรรยากาศที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 7.4 การส่งเสริมให้มีความรักในสถาบันและองค์กรของตน
- 7.5 การปกป้องรักษาสิ่งที่มีคุณค่าและสืบทอดต่อกันมาจากอดีต
- 7.6 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเหมาะสม

7.7 การเน้นให้มีบรรยากาศในการรับรู้ร่วมกัน ผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ฉันทพร บุญรักษา (2553, น. 26) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนจำนวน 7 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษา หมายถึง การจัดวางรูปแบบโครงสร้างที่มีความสะดวก คล่องตัวในการปฏิบัติงาน จัดให้มีระบบติดต่อประสานงานที่เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจ หมายถึง ความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตของสถานศึกษา ไว้อย่างกระชับและชัดเจน โดยจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องระหว่างพันธกิจและวิสัยทัศน์ การดำเนินงานของครูจะต้องประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง การบวนการที่ครูและผู้บริหารเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อบรรลุในวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือของครูในการดำเนินงาน การประพฤติให้เห็นเป็นแบบอย่างของผู้นำในการพัฒนาผู้เรียน และการครองตนในการประกอบวิชาชีพ

4. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่มีความน่าประทับใจต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือรวมพลัง และมีความอาทรต่อกันด้วยความจริงใจ

5. ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่น การเป็นที่ยอมรับ ศรัทธา และร่วมกันส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การไว้วางใจมอบหมายภาระหน้าที่ที่มีความท้าทาย ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่วางไว้ชัดเจน

6. ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทการทำงาน ของครู ครูต้องทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวนักเรียน การแสวงหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เป็นระบบการพัฒนาครูและทีมงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การสร้างความเข้าใจ ทบทวนในบทบาทหน้าที่ของครู ผู้ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยจะต้องแสวงหากลวิธีจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การแก้ไขสภาพปัญหาในชั้นเรียน และพัฒนาบุคลากรตามความต้องการ

สมคิด สร้อยน้ำ (2557, น. 37) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 11 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ การมีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์ การจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก การติดตามความก้าวหน้า การประเมินความสำเร็จ และใช้ข้อมูลย้อนกลับ

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับโครงสร้าง หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ การลดขั้นตอนที่ซับซ้อนในการปฏิบัติงาน การจัดระเบียบในการมอบหมายงาน การสร้างความรับผิดชอบ การแก้ไขกฎระเบียบให้มีความเหมาะสม การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ

3. ปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การจัดการและพัฒนาระบบฐานข้อมูล การมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบในตำแหน่งการวิจัยและพัฒนา การใช้ประโยชน์ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน

4. ปัจจัยด้านการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ การวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาแวดล้อม และการวิเคราะห์นโยบายและแผนการจัดทำปฏิบัติการ

5. ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติการด้านการจัดการ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ การมอบหมายหรือส่งการตามความเหมาะสม การติดต่อสื่อสารที่เกิดประสิทธิภาพ การนิเทศติดตามโดยสภาพจริง และระบบประกันคุณภาพที่ได้มาตรฐาน

6. ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน การมีเป้าหมายในการแก้ไขสภาพปัญหา การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและปรับเปลี่ยนตามแนวทางที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การมีอิสระในการเลือกที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ

7. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ การเพิ่มขีด

ความสามารถและพัฒนาดนอย่างสุดความสามารถ การใช้พลังความคิดสร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลงตามบริบทของสถานศึกษาและความเหมาะสม

8. ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ การเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ สามารถหาวิธีการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยมีแนวคิดว่ามีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเป็นมนุษย์โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

9. ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ การมีจิตใจเอื้ออาทร ให้ความร่วมมือและกล้าคิดกล้าทำในสิ่งแปลกใหม่ มีความสร้างสรรค์ ให้ความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ มีความอ่อนคลาย และภาคภูมิใจในองค์กรของตน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีทั้งในสาระการเรียนรู้และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อสร้างสายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น

10. ปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ การสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจให้การยอมรับและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเอง การมอบหมายภาระหน้าที่ที่มีความน่าท้าทาย ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน

11. ปัจจัยเกี่ยวกับเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ การมุ่งเน้นที่เป้าหมาย และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับบุคลากรในสถานศึกษา การบอกเล่าในสิ่งที่เป็นประโยชน์ อันจะช่วยพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

จุลลี ศรีชะโคตร (2557, น. 67) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เกี่ยวกับบรรยากาศในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณสมบัติของสถานศึกษาที่มีผลต่อการรับรู้พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้าง หมายถึง การปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ การกำหนดสายบังคับบัญชา การนำเสนอนโยบาย การสื่อสารเพื่อติดต่อกับสมาชิกในองค์กร และการรับรู้ข้อบังคับหรือกฎระเบียบในองค์กร

2. ด้านค่านิยมและพฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งด้านความรู้สึกและการปฏิบัติตน ได้แก่ การมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การให้ความร่วมมือใน

การปฏิบัติงาน มีความเอาใจใส่ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การลดความขัดแย้งและสร้างเสริมสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดบทบาทความสำคัญ มาตรฐานของภาระงาน มีการติดตามและประเมินผลงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้เป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เห็นเชิงประจักษ์

4. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับการลดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ได้แก่ การตัดสินใจในการเผชิญปัญหา การปรึกษาหารือกับสมาชิกในองค์กร การคัดเลือกแนวทางเพื่อลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในองค์กร

5. ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาวะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทั้งจากบริบทภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ การพัฒนานวัตกรรมและข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การสร้างสายสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ชุมชนโดยรอบ รวมถึงการคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเมือง

ซูลีพร เกลี้ยงสง และ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558, น. 25) ได้ศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ประการ ได้แก่

1. การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา
2. การสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการสถานศึกษา
3. การให้ความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร
4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร
5. การศึกษาความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา

ไคเซอร์ (Kaiser, 2000, p. 84) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 8 ปัจจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาที่อุทิศตนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสานวิสัยทัศน์โดยภาพรวมในองค์กร เกิดความสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม เป็นแบบอย่างด้านความประพฤติ มีส่วนช่วยสมาชิกในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

2. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึง การปลูกฝังพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อสร้างค่านิยมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีอิสระในการ

เรียนรู้และมีความท้าทายในการเผชิญกับปัญหา ยอมรับและเข้าใจในจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ของสถานศึกษาร่วมกัน

3. พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Mission and Strategy) หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการปลูกฝังวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้ สามารถสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

4. การดำเนินงานบริหารจัดการ (Management Practice) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ไขสภาพปัญหา การจัดกิจกรรมเสริมเพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนและให้งบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อการประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

5. โครงสร้างสถานศึกษา (Organizational Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการการมอบหมายภาระงานและกระจายความรับผิดชอบให้กับคณะครู โดยสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของสายการบังคับบัญชา และให้อำนาจในการตัดสินใจกับสมาชิก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา

6. ระบบของสถานศึกษา (Organizational System) หมายถึง การทำงานของสถานศึกษาที่มีระบบข้อมูลและสารสนเทศในการบริหารจัดการ เพื่อจัดวางรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การจัดฝึกอบรม และส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

7. สภาพแวดล้อมของการดำเนินงาน (Working Climate) หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการเรียนรู้ และสร้างความประทับใจแก่สมาชิกในองค์กร โดยมีลักษณะที่อิสระ ตอบสนองการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เอื้อต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ อันเกิดจากภาวะที่ไม่ตึงเครียด กดดัน หรือสร้างความกังวลใจ

8. การจูงใจ (Motivation) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในการอุทิศตัวให้กับองค์กร อันเกิดจากความกระตือรือร้นในการแสวงหาองค์ความรู้ สืบเนื่องจากการลอกเลียนแบบอย่างของผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ ส่งผลให้สามารถตอบสนองเป้าหมายของสถานศึกษาไปสู่ผลสำเร็จได้

จากการศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านการจัดการ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศการทำงาน ซึ่งมี

ส่วนช่วยให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติการเรียนรู้ของนักเรียน และครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3.4 กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของนักการศึกษา ดังนี้

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, น. 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในโรงเรียน มีผลการวิจัยสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. การสร้างค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง การนำแนวทางการปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา มาปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างความตระหนักในการเป็นส่วนหนึ่งของผู้ที่มีความรับผิดชอบร่วมกัน แนวคิดในลักษณะนี้จะช่วยให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดขึ้น
2. การร่วมมือร่วมพลังกัน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนตามความรับผิดชอบ เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกัน โดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จและสร้างผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถ
3. การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการมีส่วนร่วมและส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา โดยเป็นผู้เปิดกว้างทางความคิด ให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์ทั้งจากคณะผู้บริหาร คณะครู เพื่อช่วยในการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงาน
4. การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การสนทนาระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อจุดประสงค์ในการพัฒนาครูผู้สอนให้เป็นผู้นำในด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน และเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านเทคนิควิธีการควบคุมชั้นเรียน ซึ่งจากหลักการบริหารและจัดการเรียนรู้จะช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิจารณ์ พานิช (2555, น. 139) กล่าวว่า กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1. เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
2. สร้างวัฒนธรรมผสมผสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. สร้างลักษณะนิสัยเป็นผู้ค้นคว้าข้อสงสัยและแสวงหาแนวทางการแก้ไข
4. เน้นการปฏิบัติและลงมือทำจริงนอกเหนือจากทฤษฎี
5. กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. สร้างค่านิยมในการพัฒนาตนเองและสร้างผลลัพธ์ให้เกิดแก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง
 อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559, น. 167) กล่าวว่า กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทาง
 วิชาชีพประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความเพียรพยายาม
 ในการพัฒนาคุณภาพของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อสรรค์สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนที่มี
 ประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและพัฒนาโรงเรียนโดยอาศัยความร่วมมือ
 รวมพลังกันจากบุคลากรในสถานศึกษา

2. การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่าง
 ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมพัฒนาการ
 ของนักเรียน ผ่านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์จากการจัดการเรียนการสอน และร่วมกัน
 พัฒนาวิชาชีพให้เกิดความก้าวหน้า เช่น การพัฒนาเทคนิคและกระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนา
 หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนแนวทางในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ผ่านการอบรมและ
 การปฏิบัติ

3. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงแนว
 ทางการดำเนินงาน โดยรับจากการสะท้อนกลับของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ในการประกอบ
 วิชาชีพ เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
 สามารถกระทำได้หลากหลายวิธี เช่น การสังเกตการณ์สอน การประเมินผลตามสภาพจริง การสนทนา
 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเปิดเผยผลการปฏิบัติงานทางการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

4. การมีภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร หมายถึง การสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้
 ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของครู สนับสนุนให้ครูมีอิสระ
 ในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้เกิดพัฒนาการทางศักยภาพ ตลอดจนเพิ่มทักษะทางการเป็นผู้นำ
 ทางด้านวิชาการ และการปกครองสมาชิก เพื่อสามารถบริหารจัดการและกระจายอำนาจได้อย่าง
 เหมาะสม

ฮอร์ด (Hord, 1997, p. 39) กล่าวว่า กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้
 ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. การมีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared
 Leadership) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ของผู้บริหารและคณะครู โดยผู้บริหารกระจายอำนาจให้ครู
 มีส่วนในการตัดสินใจ ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของครู พัฒนาตนเองให้เกิดกระบวนการเรียนรู้

ร่วมกัน อำนาจความสะดวกให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา โดยเน้นการปฏิบัติที่เหมาะสม

2. การสร้างสรรค์ร่วมกัน (Collective Creativity) หมายถึง การให้ความร่วมมือของ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการดำเนินงาน ที่มีประสิทธิภาพ เช่น กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย มีประเด็นปัญหาที่น่าสนใจ สามารถนำ ข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิดเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา

3. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง การให้ความสำคัญกับคุณค่าของสมาชิกในองค์กร โดยให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปประกอบการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของ นักเรียน การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์จะทำให้บุคลากรเกิดเป้าหมายและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน

4. การมีเงื่อนไขสนับสนุน (Supportive Conditions) หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องต่อการ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ 1) เงื่อนไขเชิงกายภาพ ได้แก่ การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ขนาดของโรงเรียนที่มีขนาดไม่ใหญ่หรือเล็กจนเกินไป ความ อิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษา การกระจายอำนาจความรับผิดชอบของคณะครูและผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา และปัจจัยที่เกี่ยวกับภาระงานที่สอน 2) สมรรถนะของ บุคคล คือ เกิดเปิดใจยอมรับคำติและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเอง การมีความมุ่งมั่นพยายามอย่าง สม่ำเสมอ การเคารพในผู้อาวุโสและผู้ร่วมงานโดยไม่เกิดข้อขัดแย้ง ความสามารถในการพัฒนาทักษะใน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มี ประสิทธิภาพ

5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานและสะท้อนผลการทำงานร่วมกันกับ ผู้อื่น (Shared Personal Practice) หมายถึง การร่วมแบ่งปันประสบการณ์และร่วมกันนำเสนอสภาพ ปัญหาที่พบในชั้นเรียนรูปแบบต่าง ๆ เพื่อค้นหาแนวทางในการจัดการกับสภาพปัญหา เช่น การสังเกต การบันทึก การสนทนากลุ่ม เป็นต้น โดยมีลักษณะสำคัญคือเป็นการเรียนรู้ที่อาศัยการแสดงความเคารพ ในความคิดเห็นของผู้อื่น

ไบรค์และหลุยส์ (Bryk and Louise, 1999, p. 42) กล่าวว่า กระบวนการของชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมของครูในการประกอบกิจกรรมหรือพัฒนาวิชาชีพพร่วมกัน เช่น การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ การออกแบบสื่อ การออกแบบนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงเทคนิคและวิธีการที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล

2. การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) หมายถึง กระบวนการสร้างความร่วมมือของคณะครู ผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา โดยพัฒนาทักษะพื้นฐานที่มีผลต่อการสร้างความสำเร็จในสถานศึกษา โดยมีปัจจัยในการร่วมกันสร้างองค์ความรู้ แนวคิด และเทคนิควิธีการ ที่นำไปสู่คุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่

3. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) หมายถึง การสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงระหว่างค่านิยมทางการศึกษา กับการเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติในสถานศึกษา

4. การเปิดเผยการปฏิบัติงาน (Deprivatization Practices) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยในการรวบรวมข้อมูล สร้างความเข้าใจ และให้ข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ

บัลเล่และฮิคส์ (Bulkley and Hicks, 2005, pp. 21-23) กล่าวว่า กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) การสนทนาที่สะท้อนการปฏิบัติงาน (Reflective dialogue) 2) การร่วมมือในการปฏิบัติงาน (Collaboration) 3) การปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning) 4) การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน (De-privatized of practice) และ 5) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Share norms and values)

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของฮอร์ด (Hord, 1997); ไบรค์และหลุยส์ (Bryk and Louise, 1999); บัลเล่และฮิคส์ (Bulkley and Hicks, 2005); ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553); วิจารณ์ พานิช (2555) และอนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559) สามารถสังเคราะห์กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กระบวนการของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ผู้วิจัย						รวม
	Hord (1997)	BykCambum and Louise (1999)	Bulkeley and Hicks (2005)	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553)	วิจารณ์ พานิช (2555)	อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559)	
1. การสร้างค่านิยมร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6*
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6*
3. การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓		5*
4. การสะท้อนคิดตามสภาพจริง	✓	✓	✓	✓		✓	5*
5. ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารจัดการ	✓				✓	✓	3
6. การตั้งคำถามเพื่อการเรียนรู้					✓		1
7. สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	✓						1
8. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					✓		1

หมายเหตุ * ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป

จากการศึกษา พบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรย่อย โดยพิจารณาจากความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างค่านิยมร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน และ 4) การสะท้อนคิดตามสภาพจริง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 การสร้างค่านิยมร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการสร้างค่านิยมร่วมกัน ดังนี้

ความหมายของการสร้างค่านิยมร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างค่านิยมร่วมกัน ดังนี้

ทิสนา แคมมณี (2542, น. 2) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างค่านิยมร่วมกัน หมายถึง แนวคิดที่บุคคลยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ หรือแนวทางในการตัดสินใจเพื่อปรับใช้ในชีวิต หาก

ค่านิยมดังกล่าวเป็นแนวทางในการใช้ชีวิตของคนส่วนมาก ค่านิยมนั้นจะกลายเป็นค่านิยมของคนในสังคมในที่สุด

อภิชิต ตั้งตระกูล (2559, น. 12) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างค่านิยมร่วมกัน หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดการตระหนักในความเชื่อที่เป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคล โดยเป็นการยอมรับในคุณค่าที่ปราศจากเงื่อนไข เกิดจากการประเมินค่าและพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยความเชื่อนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับของสังคมในการยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งจะส่งอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล และส่งผลกระทบต่อจิตใจของมนุษย์ เพราะเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ตามมา

โรคิช (Rokeach, 1968, p. 5) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างค่านิยมร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของความเชื่อรูปแบบหนึ่ง มีแนวคิดที่ว่าเป้าหมายของชีวิตเป็นสิ่งที่ตนเองเห็นดีเห็นชอบ และควรค่าแก่การปฏิบัติ โดยยึดว่าความเชื่อนั้นเป็นแนวทางที่เหมาะสมกว่าแนวทางปฏิบัติอื่น ๆ

กู๊ด (C. V. Good, 1973, p. 673) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างค่านิยมร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมในการกำหนดเป้าหมายของมนุษย์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญ โดยยอมส่งผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรสนับสนุนให้คงอยู่

แฟรงเคิล (Frankel, 1977, p. 6) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างค่านิยมร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ให้ความสำคัญต่อสิ่ง ๆ หนึ่งร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการแยกแยะ และพิจารณาถึงความน่าเชื่อถือ และร่วมกันสร้างกระบวนการทัศนทางความเชื่อร่วมกัน

จากการศึกษาความหมายของการสร้างค่านิยมร่วมกัน สามารถสรุปได้ว่าการสร้างค่านิยมร่วมกัน หมายถึง การตระหนักร่วมกันถึงแนวปฏิบัติระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร เพื่อสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี และช่วยกำหนดแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กระบวนการเกิดค่านิยม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงกระบวนการเกิดค่านิยม ดังนี้

ทิสนา แคมมณี (2542, น. 8) กล่าวว่า ค่านิยมเกิดจากการสังเกตจากแบบอย่าง ที่ถูกถ่ายทอดทั้งความคิดและรูปแบบในการแสดงออก โดยตัวแบบอาจเป็นบุคคลหรือสัญลักษณ์ ได้แก่ สื่อชนิดต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต วิทยุ หรือการโฆษณา

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2543, น. 34) กล่าวว่า ค่านิยมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านประสบการณ์ ผู้ที่มีประสบการณ์สูงย่อมมองเห็นถึงสภาพปัญหารอบด้านได้ดีกว่า สามารถเปรียบเทียบจุดเด่นและจุดด้อย ตลอดจนพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติและไม่พึงปฏิบัติ สามารถตัดสินใจจากการกระทำโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและถูกต้อง
2. ด้านการอบรมสั่งสอน ผู้ที่ได้รับการสั่งสอนย่อมมีจิตสำนึกที่ดี รู้ถูกรู้ผิด และเป็นผู้ที่ฝึกฝนทักษะอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดเป็นค่านิยมในการประพฤติเหมาะสม
3. ด้านการชักชวน จากผู้ที่มีความสนิทสนมหรือใกล้ชิด ลักษณะดังกล่าวจะก่อให้เกิดอิทธิพลและความเชื่อในการเปลี่ยนแปลงความคิดของบุคคลได้เป็นอย่างดี
4. ด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ กล่าวถึงในสิ่งที่เป็นมาายาคติ หรือสิ่งที่ตนเองคิดว่าดี ยากต่อการเปลี่ยนแปลงและดำเนินตามแบบแผนที่ผู้อื่นกำหนด
5. ด้านการศึกษา จะช่วยให้บุคคลเกิดประสบการณ์และการวินิจฉัยถึงสิ่งที่ควรหรือไม่ควร สร้างกระบวนการทัศน์ทางความคิด และผสมผสานระหว่างความรู้กับประสบการณ์ ก่อให้เกิดความเชื่อในการปฏิบัติตน
6. การมีความคิดเห็นตามกัน จะเป็นไปในลักษณะของความคิดเห็นโดยส่วนรวม หรือเป็นหมู่คณะ เพราะเกิดจากการที่อาศัยหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีบุคคลที่มีความคิดคล้ายกันอาศัยร่วมกัน และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
7. การใช้ข้อบังคับหรือการปลูกฝัง เป็นกลวิธีในการปลูกจิตสำนึกอย่างสม่ำเสมอ โดยทำให้เกิดความเคยชิน และก่อให้เกิดการยอมรับในที่สุด
8. ค่านิยมตามยุคสมัย เกิดจากความเชื่อและความคิดเห็นตามแต่ละยุคสมัยที่มีความแตกต่างกันในแต่ละระดับบุคคล ค่านิยมในลักษณะนี้จะมีระยะเวลาที่ไม่ยาวนาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, น. 67) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดค่านิยม ดังนี้

1. ประสบการณ์ หมายถึง คนที่มีประสบการณ์มากย่อมได้เห็นถึงข้อดีข้อเสียของสิ่งที่ตนปฏิบัติ และพิจารณาได้ว่าสิ่งต่าง ๆ ควรที่จะกระทำหรือไม่ หากเห็นว่าเหมาะสมจะรับเป็นค่านิยมของตน แต่หากไม่เหมาะสมก็เห็นสมควรที่จะไม่ประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งการจะกระทำเช่นนั้นได้ ย่อมต้องอาศัยช่วงเวลาในการสั่งสมประสบการณ์

2. การอบรมสั่งสอน หมายถึง การสั่งสอนที่เหมาะสม เพื่อขัดเกลาให้เกิดจิตสำนึกต่อส่วนรวม คำนึงถึงบทบาทและหน้าที่ที่ตนพึงกระทำ

3. การชักชวนจากบุคคล หมายถึง การที่บุคคลใกล้ชิดที่เรามีความนับถือหรือสนิทสนมด้วย มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม และก่อให้เกิดค่านิยมร่วมกัน

4. การศึกษา หมายถึง การที่ทุกคนได้รับความรู้ ความคิด และประสบการณ์ในการพิจารณาข้อคำถาม สภาพปัญหา และความสมเหตุสมผลในการใช้ชีวิต เหตุนี้จึงทำให้เกิดเป็นค่านิยมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ขึ้น

5. การแสดงความคิดเห็นคล้อยตามกัน หมายถึง การที่ผู้คนอยู่ร่วมกันแสดงความคิดเห็น หรือแสดงความรู้สึกคล้ายคลึงกันตามบริบท เช่น การแสดงความชื่นชอบ หรือสิ่งที่ไม่ชอบในทิศทางเดียวกัน

6. การใช้กฎบังคับ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบางอย่างโดยใช้ข้อบังคับหรือสร้างสภาวะที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ผู้กระทำตามรู้สึกลำบากใจในระยะแรก แต่เมื่อปฏิบัติตนไปนาน ๆ เข้าอาจเกิดความเคยชินจนกลายเป็นนิสัยไปเอง

7. ความนิยมตามยุคสมัย หมายถึง การที่บุคคลมีความชื่นชอบในสิ่งหนึ่งในระยะเวลาไม่นาน เช่น การแต่งกายตามสมัยนิยม การรับประทานอาหาร การใช้คำสแลง หรือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ภาษา เป็นต้น

จากการศึกษากระบวนการเกิดค่านิยม จึงสามารถสรุปได้ว่า ค่านิยมเกิดจากความคิด และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล รวมถึงการอบรมสั่งสอน การชักชวนจากบุคคลที่ใกล้ชิดเป็นที่เคารพนับถือ นอกจากนี้ยังเกิดจากความนิยมตามยุคตามสมัยซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความเชื่อและแรงจูงใจภายในตนเอง

การพัฒนาค่านิยม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการพัฒนาค่านิยม ดังนี้

ยงค์ ชุ่มจิต (2553, น. 150) กล่าวว่า การพัฒนาค่านิยมและความเชื่อเกิดจากประสบการณ์จากคณะครู ผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือมาจากทัศนคติและมุมมองที่สำคัญของพฤติกรรมที่เกิดค่านิยมขึ้น เช่น การสร้างแรงจูงใจ การบังคับให้เกิดการปฏิบัติตามหรือความชื่นชอบส่วนบุคคลในการประพฤติหรือปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ โดยแบ่งพฤติกรรมทั้งสิ้น 3 ขั้นตอนได้แก่

ขั้นแรก : การยอมรับ คือ การเสนอแนะที่ในสิ่งที่ตนสนใจ ตรงกับความนึกคิดหรือทัศนคติส่วนบุคคลที่ไม่เหมือนกันตามแต่ละบริบท โดยความเชื่อเหล่านั้นเป็นการยอมรับในสิ่งหนึ่งที่สามารถวัดและประเมินได้ตามสภาพจริง

ขั้นที่สอง : ความชอบ คือ พฤติกรรมที่สอดคล้องต่อการยอมรับ โดยการเกิดความผูกมัดหรือยึดติดกับค่านิยมที่ตนเชื่อ ซึ่งความชอบนั้นจะประเมินได้จากตนเองและบุคคลรอบข้าง โดยเปรียบเทียบค่านิยมซึ่งกันและกัน

ขั้นที่สาม : การผูกมัด คือ พฤติกรรมที่เชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยม เช่น การแสดงความถ่อมตน โดยมีพื้นฐานทางความคิดที่แตกต่างกันไปตามแต่ละคน การสะท้อนแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อ โดยคำนึงถึงความเกี่ยวโยงและพัฒนาไปเป็นอุดมการณ์ในการใช้ชีวิต

ค่านิยมที่คิดเห็นร่วมกันว่าดี หากปฏิบัติสืบทอดกันจะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อตนเองและคนรอบข้าง ได้แก่

1. การมีความรับผิดชอบ มุมนะพยายาม และขยันหมั่นเพียร
2. การมีความประหยัดมัธยัสถ์
3. การมีระเบียบวินัยต่อตนเองและสังคม
4. การประพฤติปฏิบัติตามหลักศีล 5
5. การมีความซื่อสัตย์สุจริต
6. การมีความยุติธรรม และวางใจเป็นกลาง
7. การมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง
8. การมีค่านิยมความเป็นไทย อนุรักษ์ในศิลปวัฒนธรรมที่ดีงาม
9. การประพฤติตามหลักจารีตประเพณีของไทย
10. การศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
11. การมีความสันโดษ
12. การมีความสร้างสรรค์และแปลกใหม่
13. การมีความสุภาพ พุดจาด้วยภาษาที่เหมาะสม
14. การรักษาอุดมการณ์และความเชื่อ
15. การยึดมั่นในคำสอนของหลักศาสนาที่ตนนับถือ
16. การมีความเสียสละ
17. การมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ
18. การมีความเมตตาและกรุณาต่อผู้อื่น

19. การมีความกล้าแสดงออกในทางที่เหมาะสม
20. การมีความสามัคคีในหมู่คณะ
21. การยึดมั่นในหลักประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง

เป็นประมุข

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า การสร้างค่านิยมร่วมกัน คือ กระบวนการกลุ่มในการสร้างความตระหนักร่วมกันของครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเจตจำนงหมายและแนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เพื่อนครูรับทราบร่วมกัน กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของกลุ่มในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการแก้ไขสภาพปัญหาในชั้นเรียนผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.4.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

การมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาในด้านของเครือข่าย เพราะ การที่บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือกันและมีส่วนร่วม จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจที่ถือว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ การแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์จะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้อุทิศตนเป็นเจ้าของ และช่วยสร้างพลังในการขับเคลื่อนได้ดีที่สุด การทำงานในลักษณะของการมีส่วนร่วมนั้นจะเป็นลักษณะของครอบครัว ระดับสถานศึกษา หรือระดับประเทศ เพราะช่วยให้เกิดสายสัมพันธ์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และรวมถึงการสร้างข้อตกลงในการยอมรับเงื่อนไขร่วมกันอย่างสมัครใจ มีความเต็มใจที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยเน้นที่กระบวนการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเอง เบญจรัตน์ เรือนงาม (2548)

ความหมายการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

เบญจรัตน์ เรือนงาม (2548, น. 16) ได้ให้ความหมายว่า การเข้ามามีบทบาทของคณะครูในการเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวกับสถานศึกษา โดยมีลักษณะในการร่วมกันเสนอความคิดเห็น การร่วมกันตัดสินใจเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันดำเนินการ และร่วมกันรับผิดชอบในส่วนที่เป็นผลกระทบต่อนตนเองและส่วนรวม

บำรุง แสงณรงค์ (2550, น. 22) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรับผิดชอบเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือภาระงานที่ตนส่วน

ได้รับมอบหมาย โดยกระทบต่อสภาพจิตใจและอารมณ์ กล่าวคือ การผสมผสานกลวิธีในการระดมความคิดเห็น การร่วมกันตัดสินใจ การวางแผน และร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยอาศัยหลักความสมัครใจ การเสียสละต่อส่วนรวม การมีข้อผูกพันร่วมกันทางความคิด

พระมหาขวัญ อิมอุรา (2551, น. 11) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ทันสมัย มีส่วนในการตัดสินใจและรับผิดชอบหน้าที่ที่ตนกระทำ สามารถพัฒนาความรู้และทักษะได้ตามความต้องการ ตลอดจนการกระจายอำนาจที่มีความเหมาะสม

ยุวณิตย์ ศรีศิลป์ (2551, น. 30) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการบรรลุซึ่งเป้าหมายร่วมกัน ด้วยความเพียรพยายามและตั้งใจ จนเกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การใช้เวลากับการปฏิบัติงานอย่างถูกจังหวะและมีความเหมาะสม จะทำให้เกิดพลังแห่งความผูกพันและการสร้างความน่าเชื่อถือ สนับสนุนให้เกิดแรงเสริมในการทำงานเป็นทีม และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของภาพรวมองค์กร

จิรภา เพชรสงคราม (2554, น. 17) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนในการแสดงความรู้สึก การตัดสินใจ และการรับผิดชอบต่อปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร เพื่อเสริมแรงซึ่งกันและกันในการทำงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

จากการศึกษาความหมายการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้ความร่วมมือของครูหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาโดยร่วมรับผิดชอบในขั้นตอนการดำเนินงาน การตัดสินใจ การสรุปผลและสะท้อนผลจากการปฏิบัติงาน

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ คือ การสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ การร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา การสร้างความเข้าใจให้ทราบถึงบริบทในการพัฒนางาน พัฒนาคณะ และพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ลดความล่าช้าในขั้นตอนการดำเนินงาน และช่วยประสานความขัดแย้งให้บุคลากรมีสายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น

สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ ผ่านการติดต่อสื่อสารที่มีความเหมาะสม การระดมความคิด การฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาองค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น. 187)

มานะ ทองรักษ์ (2549, น. 15) กล่าวว่า หลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นความพยายามที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา โดยร่วมกันรับผิดชอบและ ตัดสินใจในการพัฒนางานด้วยความเต็มใจและสมัครใจ การไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นหลักที่สำคัญใน การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเทคนิคที่สำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

1. การใช้คณะกรรมการและกลุ่มเฉพาะกิจ
2. การมีคณะกรรมการคอยให้คำแนะนำ
3. การใช้วิธีคิดแบบเชื่อมโยง
4. การติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดประตู
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมสมอง
6. การจัดอบรมเพื่อพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ
7. การบริหารโดยใช้วัตถุประสงค์เป็นตัวตั้ง

ประสาร พรหมณา (2553, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารแบบ มีส่วนร่วม ว่า เป็นกระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ มี สิทธิในการแสดงความคิดเห็น กล่าวที่จะตัดสินใจ ร่วมวางแผนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิด ความผูกพันในองค์กร จนสามารถบรรลุซึ่งเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยมีรูปแบบของ การมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบคณะกรรมการเพื่อการปรึกษาหารือ (Consultine Management) การอาศัยความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการและที่ปรึกษา เพื่อร่วมกันคิดค้น เพื่อหา แนวทางการตัดสินใจ ร่วมกันสร้างความภาคภูมิใจในองค์กร โดยปกติจะประกอบด้วยคณะกรรมการ ขั้นสูง หรือหัวหน้าตามฝ่ายงานต่าง ๆ เป็นผู้ดำเนินการ

2. รูปแบบการร่วมเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบของการ มีส่วนร่วมผ่านการจัดประชุมกลุ่มย่อย เพื่อค้นหาวิธีหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผ่านการนำเสนอด้วย เทคโนโลยี หรือการใช้แบบฟอร์มในการกรอกเพื่อส่งต่อการเก็บข้อมูล

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม (Team Working) เป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือของบุคลากร โดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพ สามารถคิดค้นหรือตัดสินใจร่วมกันได้

4. รูปแบบการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของธุรกิจหรือเป็นเจ้าของรับผิดชอบงานบริหาร (Own Business) เป็นการบริหารประเภทที่มีการติดต่อค้าขาย หรือให้ความสำคัญในรูปแบบนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือในการสานสัมพันธ์และปรับเปลี่ยนมุมมองให้มีทัศนคติที่ตรงกัน เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ประธาน สุวรรณมงคล (2558, น. 17) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ

1. ระดับการให้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ
2. ระดับการฟังความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ
3. ระดับการวางแผนและตัดสินใจ
4. ระดับการสร้างใจให้กับสาธารณชน

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1977, p. 17) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
2. การมีส่วนในการตัดสินใจ การสนับสนุนโครงการและกิจกรรม รวมถึงการให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร
3. การมีส่วนร่วมในการปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการพัฒนา
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการและกิจกรรม

จากการศึกษาหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถสรุปได้ว่า หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา โดยให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล รับฟังความคิดเห็นหรือปรึกษาหารือ มีส่วนในการวางแผนการตัดสินใจ เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนสถานศึกษา

ความร่วมมือภายในสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความร่วมมือภายในสถานศึกษา ดังนี้

บาร์นาร์ด Barnard (1938, p. 45) ได้กล่าวถึง ความร่วมมือภายในสถานศึกษาว่า เป็นกระบวนการประสานความร่วมมือและพัฒนาการปฏิบัติงานระหว่างคณะครูและบุคลากรความรู้ความสามารถผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีพื้นฐานความคิดว่าผู้นำจะต้องอาศัยเงื่อนไข 2 ข้อ เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จให้กับสถานศึกษา ได้แก่

1. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับผลลัพธ์จากการดำเนินงาน กล่าวคือ ระดับของการบรรลุเป้าหมายพื้นฐานของสถานศึกษา

2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา กล่าวคือ การสร้างแรงจูงใจและแรงผลักดันให้เกิดกับบุคคล การประสานงานกับผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมด้วยแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น. 113) ได้แก่

1. เทคนิคการประชุมหรือ ที่สร้างความกระตือรือร้นให้แก่ผู้เข้าร่วม
2. เทคนิคการระดมความคิด โดยเกิดจากการมีส่วนร่วมในทุกระดับ
3. เทคนิคการพัฒนาทีมงาน โดยมุ่งให้ผู้ร่วมงานดำเนินไปสู่ความสำเร็จ เกิดแรงจูงใจและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การสร้างคุณค่าและซาบซึ้งในคุณค่า (Appreciation) นับเป็นการริเริ่มสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนข้อตกลงร่วมกัน (Influence) ก่อให้เกิดทักษะการปฏิบัติ (Control) และส่งต่อแนวปฏิบัติสู่คนรุ่นต่อไป

5. เทคนิคการรับข้อเสนอแนะ โดยใช้หลักการเสริมแรงผสมกับทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างให้เห็นถึงมโนทัศน์ขององค์กร และช่วยกระชับความสัมพันธ์ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการกลุ่มในการสนทนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ร่วมดำเนินการนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทราบถึงพัฒนาการและสภาพปัญหาในชั้นเรียน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนครู และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.4.3 การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ความหมายของการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายของการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

วีณา ก๊วยสมบูรณ์ (2547, น. 130) ได้ให้ความหมายว่า การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน โดยยอมรับ

และสร้างความศรัทธา เพื่อพัฒนาตนจากสถานะที่เป็นอยู่ไปสู่สถานะที่ปรารถนา ได้แก่ การเปิดรับ
ข้อคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549, น. 16) ได้ให้ความหมายว่า การเปิดรับการชี้แนะ
ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การอภิปรายร่วมเรียนรู้ เพื่อใช้ต่อยอดในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะ
ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง
กลุ่มหรือหน่วยงานย่อย จนถึงระดับผู้บริหาร

อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2552, น. 2) ได้ให้ความหมายว่า การเปิดรับการชี้แนะ
ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การคิดพิจารณาเพื่อยอมรับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน
โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การสื่อสารแบบสองทางระหว่าง
ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสะท้อนสภาพปัญหาและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาให้
ลุล่วงและประสบผลสำเร็จ

ชนิตร์สรณ์ ตริวิทย์วิทยามิ (2558, น. 1) ได้ให้ความหมายว่า การเปิดรับการ
ชี้แนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการจัดการความรู้โดยผู้นำหรือผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ
คำปรึกษาในลักษณะพี่เลี้ยง เพื่อชี้แนะให้ลงมือปฏิบัติและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สำหรับ
คำแนะนำในการปรับปรุงจะเป็นส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะการดำเนินงาน การคิดพิจารณาอย่าง
เป็นระบบ และช่วยแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้

มิงค์และโอเวน (Mink and Owen, 1993, p. 93) ได้ให้ความหมายว่า
การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กร โดยสาน
สายสัมพันธ์ที่เหมาะสม ส่งผลต่อการบรรลุซึ่งเป้าหมายที่ได้วางไว้ สามารถพัฒนาตนเองขึ้นไปสู่ที่สูง
สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และให้มองเห็นถึงศักยภาพของตนเอง สร้างเกราะป้องกัน เกิดความภาคภูมิใจ และ
สามารถกระจายอำนาจในการบริหารได้อย่างเหมาะสม

จากการศึกษาความหมายของการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน สามารถสรุป
ได้ว่า การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครู
ในสถานศึกษา โดยวิธีรับฟังความคิดเห็น และนำแนวทางมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วย
เสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะในการประกอบวิชาชีพ

หลักการของการชี้แนะในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงหลักการ
ของการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549, น. 17) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการชี้แนะดังต่อไปนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and Rapport) หมายถึง กระบวนการชี้แนะและสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ สร้างความยั่งยืนให้ครูสามารถพึ่งพาความรู้ความสามารถของตนเอง โดยจุดมุ่งหมายของการชี้แนะคือ ครูสามารถพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ สามารถกำกับตนเอง เพราะในระยะแรก ครูยังขาดการจัดการความรู้ด้วยตนเอง ขาดแนวทางและเครื่องมือที่เพียงพอ จึงต้องอาศัยผู้ชี้แนะช่วยเหลือ เพื่อแนะแนวทางที่เหมาะสม

3. การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach) หมายถึง การดำเนินการให้คำแนะนำอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน ช่วยให้ครูจัดการกับระบบความคิดของตนเองได้ เกิดการเรียนรู้และต่อยอดผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าในระยะแรกครูอาจไม่คุ้นชินกับกระบวนการเหล่านี้ แต่ผู้ชี้แนะจำเป็นจะต้องให้ครูสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Ongoing Development) หมายถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติ เพื่อสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน ในกระบวนการนี้จำเป็นต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นเทคนิคการสอน และความเข้าใจในบริบทของสภาพแวดล้อมสถานศึกษา เพื่อให้เห็นภาพความสอดคล้องระหว่างสถานศึกษากับนักเรียนในปกครอง ดังนั้นการชี้แนะในลักษณะนี้จะดำเนินควบคู่ไปกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เสมือนเป็นสิ่งเดียวกัน โดยอาศัยช่วงเวลาในการดำเนินงาน

5. การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing) หมายถึง การพัฒนาคุณครูในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนกลวิธีหรือแนวทางในรูปแบบต่าง ๆ ให้เกิดความเหมาะสม ดังนั้นผู้ชี้แนะจำเป็นต้องให้ข้อตกลงร่วมกันถึงจุดมุ่งหมายสุดท้ายหรือผลลัพธ์ที่จะได้ให้ชัดเจน แล้วจึงร่วมกันวางแผนเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้วางเอาไว้

6. การชี้แนะในบริบทโรงเรียน (Onsite Coaching) หมายถึง การปฏิบัติตนตามคำชี้แนะหรือข้อเสนอแนะของเพื่อนครู โดยนำข้อบกพร่องหรือข้อควรปรับปรุง มาปรับใช้ให้เกิดเป็นทักษะติดตัว และประยุกต์เข้ากับกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การดำเนินการชี้แนะในลักษณะนี้ จะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียนที่เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อชี้ให้เห็นถึงสภาพแบบผิวเผิน (Surface Approach) และสภาพเชิงลึก (Deep Approach) มากยิ่งขึ้น

7. การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง (Work on Real Content) หมายถึง การให้ข้อเสนอแนะในประเด็นที่เป็นรูปธรรม (Being Concrete) หรือมีลักษณะเป็นสภาพที่สามารถสังเกตได้ โดยช่วยพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการชี้แนะจึงเน้นไปที่การบูรณาการทักษะและองค์ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน หรือสามารถสอนให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ได้จริง ก่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และมีขั้นตอนที่แน่ชัด

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการกลุ่มในการยอมรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนครู การให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคนิคและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่เพื่อนครูตามบริบทที่เหมาะสม ไม่ปิดกั้นหรือจำกัดขอบเขตในการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนครู และสนับสนุนให้เพื่อนครูต่อยอดข้อเสนอแนะเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในชั้นเรียนผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.4.4 การสะท้อนคิดตามสภาพจริง

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการสะท้อนคิดตามสภาพจริง ดังนี้

ความหมายของการสะท้อนคิดตามสภาพจริง

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายของการสะท้อนคิดตามสภาพจริง ดังนี้

วาริรัตน์ แก้วอุไร (2541, น. 60) ได้ให้ความหมายว่า การสะท้อนคิดตามสภาพจริง หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างมโนทัศน์และมวลประสบการณ์ของบุคคลตามสภาพที่เกิดขึ้น รวมถึงหลักทฤษฎี ความเชื่อที่มีความเหมาะสม ทั้งในส่วนที่เป็นความคิดของตนเองและผู้อื่น นำไปสู่การจำแนกประเภท และเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์รายละเอียดถึงจุดเด่นและจุดด้อยของผลลัพธ์ที่ได้ ผลจากการสะท้อนคิดก่อให้เกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ และองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเป็นแนวทางที่เหมาะสมหรือดีที่สุด สำหรับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ก่อให้เกิดการบรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 48) ได้ให้ความหมายว่า การสะท้อนคิดตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในวงสมาชิก หรือกลุ่มทำงาน กลุ่มการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดทักษะที่เชี่ยวชาญในการแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดจากสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ ในวงสนทนาแลกเปลี่ยน

ดิวอี้ (Dewey, 1933, p. 32) ได้ให้ความหมายว่า การสะท้อนคิดตามสภาพจริง หมายถึง การคิดอย่างพิจารณาถี่ถ้วน ระมัดระวัง และคำนึงถึงเหตุและผลที่สนับสนุนความรู้นั้น โดยนำเสนอในวงสนทนาเพื่อนำไปสู่ข้อสรุป โดยมีลักษณะ 5 ประการ คือ 1) การให้ข้อเสนอแนะ

(Suggestions) เพื่อนำไปสู่วิธีการที่เกิดขึ้นได้จริง 2) สมภาวะของปัญหาที่ทำให้เกิดข้อสงสัยหรือแก้ไขปัญหานั้น 3) การใช้ข้อเสนอแนะทางใดทางหนึ่งที่น่าไปสู่ความคิด หรือสมมติฐาน และสังเกตสภาพที่เป็นจริง 4) การคิดอย่างรอบคอบ และคาดคะเนด้วยเหตุผล และ 5) การทดสอบซึ่งสมมติฐาน โดยการทดลองหรือปฏิบัติ นอกจากนี้การสะท้อนคิดตามสภาพจริงมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานให้สูงขึ้นผ่านการคิดพิจารณา และเพิ่มเป้าหมายของงานให้มีคุณภาพ

แฮตตันและสมิธ (Hatton and Smith, 1995, p. 78) ได้ให้ความหมายว่าการสะท้อนคิดตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการคิดพิจารณาถึงเรื่องหนึ่งเรื่องใดที่มีข้อมูลสนับสนุนด้วยสาเหตุและเหตุผลที่มีความละเอียดรอบคอบ โดยเป็นไปในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดเป็นความเชื่อที่เป็นรูปธรรม

กู๊ดและโบรफी (T. L. Good and Brophy, 1997, p. 3) ได้ให้ความหมายว่าการสะท้อนคิดตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการพิจารณาและประเมินคุณค่าของตน เพื่อค้นหาสิ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ และช่วยประยุกต์การเรียนรู้จากสถานการณ์ต่าง ๆ

บิกและฮันต์ (Bigge and Hunt, 1968, p. 24) ได้ให้ความหมายว่า การสะท้อนคิดตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการพิจารณาที่ต้องอาศัยประสบการณ์เดิมของบุคคลในการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการทบทวนด้วยเหตุและผล เพื่อหาแนวทางที่เป็นข้อสรุปในการต่อยอดองค์ความรู้เพื่อพัฒนาองค์การลำดับต่อไป

จากการศึกษาความหมายของการสะท้อนคิดตามสภาพจริง สามารถสรุปได้ว่าการสะท้อนคิดตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการคิดพิจารณาจากสาเหตุหรือสภาพของเหตุการณ์สามารถกำหนดรายละเอียดและหาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขสภาพปัญหา หรือสภาพเหตุการณ์นั้น ๆ โดยเลือกจากวิธีการ หลักการ หรืออาศัยความรู้ใหม่ ที่มาจากความรู้เดิมเชื่อมโยงกัน ก่อให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องและเหมาะสมในกลุ่มสมาชิก

กระบวนการสะท้อนคิดตามสภาพจริง

กิบส์ (Gibbs, 1988, p. 11) ได้กล่าวถึง กระบวนการสะท้อนคิดตามสภาพจริง โดยสร้างเป็นโมเดล 6 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การระบุถึงเหตุการณ์ โดยตั้งคำถามเกี่ยวกับว่า “เกิดสิ่งใด” เพื่อบรรยายสภาพของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากความเป็นจริง โดยถือว่าเป็นกระบวนการคิดที่เน้นที่วัตถุประสงค์และมุ่งหวังผลลัพธ์ในอนาคต

ระยะที่ 2 การบรรยายถึงความรู้สึกจากเหตุการณ์ เป็นระยะที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและอารมณ์ที่แสดงต่อเหตุการณ์นั้น ๆ

ระยะที่ 3 การประเมินเหตุการณ์ เป็นขั้นตอนที่ประเมินว่าเหตุการณ์เป็นไปในลักษณะและทิศทางใด ส่งผลอย่างไร ทั้งที่เป็นผลจากความคิดเห็นส่วนตัวและความคิดเห็นของผู้อื่น โดยพิจารณาจากข้อมูลที่เป็นจริง เพื่อประกอบการตัดสินใจ

ระยะที่ 4 การวิเคราะห์ภาพรวมของเหตุการณ์ เป็นขั้นตอนที่วิเคราะห์ข้อมูล และรายละเอียดเชิงลึก ส่งผลต่อความเข้าใจที่ชัดเจน

ระยะที่ 5 การค้นหาข้อสรุปจากเหตุการณ์ เป็นการพิจารณาถึงข้อแตกต่าง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองในทิศทางที่ดีขึ้น

ระยะที่ 6 การวางแผนสำหรับอนาคต เป็นขั้นตอนที่กำหนดบทบาทหน้าที่ใน อนาคต หลังจากการวิเคราะห์และประเมินคุณค่าจากสถานการณ์

แอตคินส์ และเมอร์ฟี (Atkins and Murphy, 1993, p. 1887) ได้กล่าวถึง กระบวนการสะท้อนคิดตามสภาพจริง ดังนี้

ระยะที่ 1 การให้ความตระหนักถึงความคิดที่เกิดจากข้อขัดแย้ง ซึ่งนับว่าเป็น ระยะที่มีการกระตุ้นจากจิตสำนึก เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงโดยที่ไม่สามารถให้คำอธิบายต่อเหตุการณ์ นั้นได้ เนื่องจากเป็นประสบการณ์ที่ไม่เคยพบเจอ จึงเป็นขั้นตอนที่ต้องวิเคราะห์ความรู้ที่มีประโยชน์เพื่อ ประยุกต์ใช้อธิบายเหตุการณ์ที่มีลักษณะเฉพาะ

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์วิจารณ์ความรู้และอารมณ์ความรู้สึก เป็นระยะของการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทดสอบความรู้สึก ซึ่งตรวจสอบหรืออ้างอิงจากองค์ความรู้ใหม่ ประกอบด้วย การเชื่อมโยงความรู้สึกนึกคิดจากประสบการณ์ การทดสอบแนวคิดในสภาพจริง และการ นำความรู้ไปปฏิบัติและปรับใช้ให้เกิดประโยชน์

ระยะที่ 3 มุมมองที่แปลกใหม่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความคิดในทางที่ สร้างสรรค์ เพื่อเปลี่ยนแปลงไปจากสถานะเดิมที่เป็นอยู่ โดยปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติให้ สอดคล้องกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

วอเตอร์เวิร์ธ (Waterworth, 1995, pp. 13-17) ได้กล่าวถึง กระบวนการคิดสะท้อน ตามสภาพจริงแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การบรรยาย ถือเป็นการกล่าวถึงสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องอาศัยการ ตีความ มักเป็นเรื่องเล่า หรือเหตุการณ์ที่เกิดในชีวิตประจำวัน

ระยะที่ 2 การรับรู้ เป็นระยะที่ประกอบด้วยอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งจะส่งผล ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยการวัดและประเมินผลการรับรู้ต่อเหตุการณ์จะต้องอาศัยการเชื่อมโยงข้อมูลเดิม กับข้อมูลใหม่ เพื่อตีความข้อมูลที่ได้ และหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลและประสบการณ์ของตน

ระยะที่ 3 การรับรู้โดยใช้วิจารณญาณ เป็นระยะที่กำหนดลักษณะความน่าเชื่อถือของสารที่ได้รับจากการสะท้อนคิด ว่าสามารถนำความรู้นั้นมาปรับใช้กับชีวิตประจำวันได้อย่างไร

บาวด์ (Boud, 1996, p. 35) ได้กล่าวถึง กระบวนการสะท้อนคิดตามสภาพจริงไว้ 3 ขั้นตอน คือ

1. การย้อนกลับไปสู่ประสบการณ์ (Return to Experience) คือ การย้อนกลับสู่ประสบการณ์ เป็นการบรรยายถึงสาเหตุที่เกี่ยวข้องโดยเชื่อมโยงกับจุดเริ่มต้นของเหตุการณ์และนึกถึงรายละเอียดด้านความรู้สึก และจิตสำนึก ซึ่งสามารถใช้การจดบันทึก การนำเสนอ หรือการอธิบายรายละเอียดผ่านข้อมูลสารสนเทศให้ผู้อื่นเข้าใจ โดยปราศจากการประเมินและการตัดสินจากผู้เล่า

2. การให้ความสนใจกับความรู้สึก (Attending to the Feeling) คือ การอาศัยความรู้สึกที่เกิดขึ้นตัวตั้งเข้าสู่การเล่าถึงประสบการณ์ โดยจะแบ่งออกเป็นด้านบวกและด้านลบ ความคับข้องหรือความกังวล ในส่วนของความรู้สึกที่เป็นบวกจะสามารถนำมาวิเคราะห์และประเมินค่าเพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนาให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งนับว่าเป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ รวมทั้งก่อให้เกิดความคิดที่ดีต่อตัวผู้เข้าร่วม ส่วนในด้านความรู้สึกที่เป็นเชิงลบจะสะท้อนเพื่อขจัดปัญหาและลดจุดบกพร่องเพื่อลดอุปสรรคที่จะตามมา

3. การประเมินประสบการณ์ซ้ำ (Re-evaluating Experience) คือ การสำรวจประสบการณ์โดยอาศัยความสนใจ ความอยากรู้อยากเห็น เชื่อมเข้ากับองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับและประสบการณ์เดิมที่ตนมี ประมวลความรู้ที่ได้เพื่อเข้าสู่กรอบแนวคิด อันจะนำไปสู่พฤติกรรมที่ยอมรับที่แบ่งออกเป็น 4 ประการ คือ

3.1 การเชื่อมโยงข้อมูลใหม่กับสิ่งที่เคยรู้มาก่อน (Association) คือ การเชื่อมโยงความรู้ อารมณ์ และส่วนที่เป็นจิตสำนึกที่เกิดจากประสบการณ์กับทัศนคติเดิมของตน เทคนิคที่จะก่อให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูล คือ การเปิดโอกาสการสำรวจอย่างอิสระ โดยเชื่อมโยงด้วยตนเอง (Technique of Free Association) หรือการระดมความคิดในหมู่คณะ

3.2 การพิจารณาความเชื่อมโยงเกี่ยวกับคุณประโยชน์ (Integration) คือ การวิเคราะห์แยกแยะองค์ประกอบออกเป็นส่วน โดยการสังเคราะห์เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการแก้ไขสภาพปัญหา ซึ่งนับว่าเป็นระยะที่มีการทบทวนทัศนคติ และวิธีการที่จะช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงนั้นจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และประเด็นพิจารณา การสร้างแบบแนวคิดเพื่อใช้กับข้อมูลที่มีความซับซ้อน

3.3 การทดสอบแนวความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับสภาพที่เป็นจริง (Validation) คือ การตรวจสอบถึงความสอดคล้องระหว่างองค์ความรู้ใหม่กับความรู้เดิม

ที่มี เพื่อค้นหาวิธีการที่จะนำความรู้ไปปรับใช้ปฏิบัติให้เกิดผลในสภาพจริง หากพบว่าเกิดข้อขัดแย้งขึ้น ในกระบวนการ จะต้องเกิดการประเมินใหม่เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจ

3.4 การนำความรู้ที่ได้ผนวกเข้ากับแนวคิดของตนเอง (Appropriation) คือ การผสานคุณค่าของบุคคล โดยนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร

สแกนแลนและเชอร์โนแมส (Scanlan and Chemomas, 1997, pp. 1138-1143) ได้กล่าวถึง กระบวนการสะท้อนคิดตามสภาพจริงแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1. การรับรู้ (Awareness) คือ การยอมรับและตอบสนองต่ออารมณ์และความรู้สึกของบุคคลที่เผชิญขณะดำเนินงาน โดยแสดงออกในรูปของทัศนคติแง่บวก หากไม่มีขั้นตอนนี้ จะไม่สามารถเกิดการสะท้อนคิดได้

2. การวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Analysis) คือ การวิเคราะห์และวิจารณ์ของบุคคลที่นำไปสู่กระบวนการปรับใช้และประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์เดิม โดยอาศัยทักษะการคิด แยกแยะและสร้างสรรค์ การอธิบาย และการประเมินคุณค่า

3. การเรียนรู้ (Learning) คือ มุมมองของบุคคลจากเหตุการณ์ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับกระบวนการของการสะท้อนคิด โดยจะเกิดได้ทั้งกับความรู้ (Cognitive) และ ทัศนคติ (Affective)

จากการศึกษากระบวนการสะท้อนคิดตามสภาพจริง สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการสะท้อนคิดตามสภาพจริง ได้แก่ 1) การรับรู้ผ่านความรู้สึก 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาประโยชน์ในการต่อยอดองค์ความรู้ 3) เชื่อมโยงและนำความรู้ที่ได้มาผนวกกับแนวคิดและประสบการณ์ของตนเอง

ความสำคัญของการสะท้อนคิดตามสภาพจริง

ภาษิต ประมวลศิลป์ชัย (2548, น. 13) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสะท้อนคิดตามสภาพจริง ว่า การสะท้อนคิดตามสภาพจริงสามารถปรับใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจ และค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม หากเผชิญกับเหตุการณ์ที่มีลักษณะคล้ายเดิมที่เคยเกิดขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้จากการตีความประสบการณ์ครั้งก่อน มาตัดสินใจ และประเมินหาทางออกที่เหมาะสมที่สุด หรือวัดคุณค่าจากประเด็นปัญหาในเชิงกว้างและลึก เพื่อสร้างแนวคิดและความรู้ของตน

ชูลีกร ยิ้มสุด (2552, น. 34) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสะท้อนคิดตามสภาพจริง ว่า ผลจากการใช้กิจกรรมการสะท้อนคิด สามารถช่วยเพิ่มศักยภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. สนับสนุนให้เกิดมุมมองและทัศนคติที่หลากหลาย สามารถพิจารณาความซับซ้อนของสภาพปัญหาโดยวิธีคิดที่แตกต่างไปจากเดิม สามารถแก้ไขสภาพปัญหาได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สร้างแนวทางและหลักการในการประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวาง

3. ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในลักษณะของการทำงานโดยวิธีการสังเคราะห์แนวคิด

4. ส่งเสริมการรับรู้และตระหนักถึงคุณค่าในความสามารถของตนเอง สามารถนำเข้าสู่กระบวนการคิดสะท้อน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการแก้ไขปัญหและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. การตั้งสมมติฐานซึ่งเกิดจากการคาดคะเน จะช่วยให้เรามีทิศทางที่แน่ชัดในการปฏิบัติงานและทำงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังช่วยให้มองเห็นปัญหาในภาพรวม

6. การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนการเกิดปฏิสัมพันธ์ มีการแบ่งปันความคิด การยอมรับ และช่วยก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ลดภาระการทำงานอย่างโดดเดี่ยว

7. เกิดการเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดเชิงทฤษฎีและนำไปสู่แนวปฏิบัติที่ชัดเจน

8. ลดภาระการมอบหมายงานจากภายนอก

เยวณารถ โพธิ์มี (2553, น. 39) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสะท้อนคิดตามสภาพจริง ว่า การสะท้อนคิดตามสภาพจริงมีผลในแง่ของการใช้ความคิดโดยเชื่อมโยงข้อมูลและรายละเอียดของสภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยผานระหว่างประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ ช่วยในการต่อยอดและประยุกต์ใช้ให้เกิดแนวทางการแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ

ดิวอี้ (Dewey, 1933, p. 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสะท้อนคิดตามสภาพจริง ว่า การสะท้อนคิดเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงข้อสรุปความรู้ของตนเองในรูปแบบประสบการณ์ใหม่ เพื่อทบทวนถึงสาเหตุและวินิจฉัยข้อมูลที่มีอยู่ สร้างเป็นข้อสรุปที่ดีที่สุด และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กร

บาร์อน (Baron, 1981, pp. 291-309) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสะท้อนคิดตามสภาพจริง ว่า การสะท้อนคิดตามสภาพจริง ช่วยให้เกิดความคิดที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหาที่ชัดเจน การสะท้อนคิดที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีจะต้องอาศัยการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีเทคนิควิธีการคิดพิจารณาความเป็นเหตุเป็นผลอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดและสอดคล้องกับสภาพบริบทขององค์กร

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า การสะท้อนคิดตามสภาพจริง คือ กระบวนการกลุ่มในการร่วมกันสะท้อนสาเหตุของสภาพปัญหาที่พบในชั้นเรียน การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาของนักเรียน การคัดเลือกแนวทางการแก้ไข ปัญหาที่เหมาะสม และการเชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมของตนผ่านกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การที่ครูมีภาวะผู้นำร่วมจะช่วยสร้างกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยอาศัยภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ สร้างการกระจายอำนาจตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแก่เพื่อนครู ส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาศักยภาพ และสร้างความเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน (ประจักษ์ ศรสาดี, 2561, น. 7) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคนอื่น ๆ (2557, น. 95) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบ คุณลักษณะ และรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ส่งผลต่อความศรัทธาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เพื่อนครู ช่วยในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงบวก และปรับทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลโดยตรงต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้นิวแมนและซิมมอนส์ (Neuman and Simmons, 2000, p. 9) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำของครูต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกคน ไม่สามารถขาดคนใดคนหนึ่งได้ เพราะต่างฝ่ายต่างเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จ เพราะฉะนั้นการใช้อำนาจบริหารจัดการจะต้องคำนึงถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก ส่งผลให้เกิดการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อให้เพื่อนครูสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติหน้าที่จนเห็นผลในรูปเชิงประจักษ์

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ปัญหาในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สำคัญ คือ การขาดผู้นำในสถานศึกษาที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Hairon and Dimmock, 2012, p. 65) กล่าวคือ สถานศึกษาขาดครูที่มีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนและสร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อนครู ซึ่งครูในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญที่

ก่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำเป็นต้องอาศัยการเปิดโอกาสและเป็นผู้ที่ร่วมกันในการเปลี่ยนแปลง ผ่านกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ สร้างความตระหนักในคุณค่าของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในอนาคต (วิจารณ์ พานิช, 2555, น. 87) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงศักดิ์ จันทบุรี, ณัฐยา ตันตรานนท์, เกตุมณี มากมี, และ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2562, น. 163) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาคู่มือฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูแกนนำสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า การปลูกฝังเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ช่วยให้นำไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อสถานศึกษาปลูกฝัง "ภาวะผู้นำ" แทนการสร้างผู้นำ จะก่อให้เกิดครูที่มีทักษะและทัศนคติที่ดี ลดข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น ช่วยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำวิสัยทัศน์มาปรับใช้ให้เข้ากับนโยบายและแนวทางของสถานศึกษา ขณะเดียวกันก็สามารถพัฒนาศักยภาพด้านการสอนและการเรียนรู้รูปแบบการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในลักษณะเดิม ช่วยแก้ไขสภาพปัญหาในชั้นเรียนร่วมกัน โดยได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาในภาพรวมโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญอย่างแท้จริง

จากทัศนะข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีส่วนในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ พบงานวิจัยที่สอดคล้องกับเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ธัญพร บุญรักษา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศของสถานศึกษา ปัจจัยด้าน

โครงสร้างของสถานศึกษา ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำในการสร้างองค์ความรู้ และสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อนครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคนอื่น ๆ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบคุณลักษณะ และรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามบริบทของสถานศึกษาส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และส่งเสริมให้เกิดการรับฟังปัญหา 2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ สนับสนุนให้เกิดการเปิดเผยตนเอง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร 4) ระบบเปิดแบบฉันทกกำลังเพื่อมุ่งสู่ตัวนักเรียน ส่งผลให้เกิดการแสดงความเป็นเจ้าของงานในการจัดการเรียนการสอน 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ส่งผลให้เกิดเจตจำนงในการพัฒนาริวิชาชีพ และ 6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจในฐานงานจริง ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ตามสภาพจริง

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 วิธี ได้แก่ 1) กระบวนการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพครู 3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน 4) การแสวงหาการสนับสนุนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิรัชดา ทานิล (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถร่วมกัน

ของครู และปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทงศ์กิติ์ จันทบุรี และคนอื่น ๆ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคู่มือฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูแกนนำสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีองค์ประกอบของเนื้อหาใน 5 มิติ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การบ่งชี้และให้ความชัดเจนทางวิสัยทัศน์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากการอบรม ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มัวร์ (Moore, 2010, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความยั่งยืนและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา

คริสเต็น (Christen, 2014, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลความเป็นผู้นำของครูและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อความรู้ของครูและการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของครูมีอิทธิพลที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนการสอน ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมที่ดีร่วมกัน นอกจากนี้ความเป็นผู้นำของครูมีส่วนสัมพันธ์กับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามระดับของสถานศึกษา

เอเดรียน (Adrianne, 2016, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำครูต้องเปลี่ยนจากการเป็น "ตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง" เป็น "ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง" และปัจจัยสำคัญที่ครูได้ร่วมกันสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นผลจากการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำครูและผู้บริหาร ซึ่งช่วยให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ

คยองอนโอ (Kyoung-Oh, 2017, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์โครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของเกาหลี

ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อการสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาและภาวะผู้นำของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เท็ดดี้และเอ็มบารา (Teddy and Ambara, 2018, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องการออกแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะต้องอาศัยความร่วมมือของครูและผู้บริหารโรงเรียน ในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

เชลลา, เออร์มา, คาร์โม และจอร์จ (Sheylla, Irma, Carmo, and Jorge, 2018, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในฐานะยุทธศาสตร์ความเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับภาวะผู้นำของครูมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู ส่งผลต่อทัศนคติและการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนครู ทำให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็น เปิดรับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และแสดงออกอย่างเปิดเผยถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของโรงเรียน เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน

มูซังและลิน (Moosung and Lin, 2018, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของภาวะผู้นำครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในหลักสูตรการศึกษาระดับนานาชาติ (IB) ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของครู ซึ่งภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินตามนโยบายและโครงสร้างของโรงเรียน เช่น การวางแผนจัดการเรียนการสอนร่วมและการกำหนดเวลาเรียน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

แฮนส์ (Hans, 2019, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเรียนรู้ของครู และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของนักเรียนระดับประถมศึกษาในโมซัมบิก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในระดับมาก โดยดำเนินการผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการเรียนรู้ของครู นอกจากนี้ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังส่งผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จูเลียน, ซัมเมอร์, พาเมลา และจูลี (Julian, Summer, Pamela, and Julie, 2019, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการทำงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยความร่วมมือ ความมุ่งมั่น

และการใช้ภาวะผู้นำครูเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำครูเป็นส่วนสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อใช้ในการจัดการชั้นเรียน และยังสามารถพัฒนาความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงมีความสัมพันธ์ในการกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับผู้ที่มีเกี่ยวข้องโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่เพื่อนครู กระตุ้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สร้างแนวทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานของค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อนำมาวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 โดยมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งหมด 52 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 6,137 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 365 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Morgan, 1967, p. 608) จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น

และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดดังตาราง 3

ตาราง 3 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
ขนาดกลาง	7	437	25
ขนาดใหญ่	19	1,877	115
ขนาดใหญ่พิเศษ	24	3,823	225
รวม	50	6,137	365

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วิทยฐานะ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับการปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ในตอนท้ายของตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้เพิ่มข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย มีวิธีการดังต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และบทความ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

2) สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และแบบสอบถามจากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2556, น. 121)

3) นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยวัดจากค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of item objective congruence: IOC) รวมไปถึงความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนทางภาษา โดยค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่ คะแนน 1 (สอดคล้อง) คะแนน 0 (ไม่แน่ใจ) และคะแนน -1 (ไม่สอดคล้อง) ถ้าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ -1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีไม่มีความสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีไม่แน่ใจ โดยแบบสอบถามมีค่าของความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู เท่ากับ .940 และค่าความเชื่อมั่นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเท่ากับ .943

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 365 ตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทั้งทางไปรษณีย์, แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ และเดินทางด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยได้กำหนดการตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถาม ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลไม่ครบตามจำนวนข้อ และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100

4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ทั้ง 3 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121)

4.51-5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121)

4.51-5.00 หมายความว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่สัมพันธ์ต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, น. 79)

สูงกว่า .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

.71 - .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

.30 - .70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า .30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 124)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 สถิติพรรณนา

5.2.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.2.2.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)



บทที่ 4

ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 ได้แก่ เพศ อายุ วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และขนาดของโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหา ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 วิเคราะห์ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่พยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis - Enter Method)

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	คะแนนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์
X_1	แทน	คะแนนของการกระตุ้นทางปัญญา
X_2	แทน	คะแนนของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
X_3	แทน	คะแนนของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_4	แทน	คะแนนของการสร้างแรงบันดาลใจ
X_5	แทน	คะแนนของการสร้างวิสัยทัศน์
Y_1	แทน	คะแนนของการสร้างค่านิยมร่วมกัน
Y_2	แทน	คะแนนของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
Y_3	แทน	คะแนนของการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน

Y_4	แทน	คะแนนของการสะท้อนคิดตามสภาพจริง
X	แทน	คะแนนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในรูปคะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	คะแนนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 ได้แก่ เพศ อายุ วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และขนาดของโรงเรียนโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	174	47.67
2. หญิง	191	52.33
รวม	365	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
1. น้อยกว่า 30 ปี	74	20.27
2. อายุ 30 – 39 ปี	193	52.88
3. อายุ 40 – 49 ปี	66	18.08
4. อายุ 50 ปีขึ้นไป	32	8.77
รวม	365	100.00
วิทยฐานะ		
1. ไม่มีวิทยฐานะ	184	50.41
2. ชำนาญการ	110	30.14
3. ชำนาญการพิเศษ	71	19.45
4.เชี่ยวชาญ	-	-
5.เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
รวม	365	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1.ปริญญาตรี	310	84.94
2.ปริญญาโท	54	14.79
3.ปริญญาเอก	1	0.27
รวม	365	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ประสบการณ์ 1 – 5 ปี	88	24.11
2. ประสบการณ์ 6 – 10 ปี	192	52.60
3. ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป	85	23.29
รวม	365	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการดำเนินงานตามแนวทางชุมชน		
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)		
1. 1 – 2 ปี	139	38.08
2. 3 – 4 ปี	215	58.91
3. 5 ปีขึ้นไป	11	3.01
รวม	365	100.00
ขนาดของโรงเรียน		
1. ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-999 คน)	25	6.86
2. ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,000 – 1,499 คน)	115	31.50
3. ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)	225	61.64
รวม	365	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 52.33 และเพศชาย จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.67 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 52.88 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 - 39 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.27 อายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.08 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.77 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 184 คิดเป็นร้อยละ 50.41 รองลงมาเป็นวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 30.14 และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.45 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 84.94 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.79 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.27 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 88 คน

คิดเป็นร้อยละ 24.11 และมีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.29 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระหว่าง 3 - 4 ปี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 58.91 รองลงมา มีประสบการณ์ระหว่าง 1 - 2 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 38.08 และมีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.01 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 80.27 รองลงมาครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.08 และครูที่อยู่โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.65 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตาราง 5 - 10

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
4.51 - 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในรายด้านและโดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	การกระตุ้นทางปัญญา	4.47	.28	มาก
2	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.33	.30	มาก
3	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.41	.27	มาก
4	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.43	.27	มาก
5	การสร้างวิสัยทัศน์	4.45	.32	มาก
รวม		4.43	.17	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .17 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญามีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .28 รองลงมาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .32 สำหรับด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .27 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .27 และส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .30 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านส่งเสริมความคิดของเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชั้นเรียน	4.33	.50	มาก
2	ท่านชี้แจงให้เพื่อนครูทราบถึงทางเลือกใหม่ที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.49	.52	มาก
3	ท่านกระตุ้นให้เพื่อนครูได้ตั้งข้อสงสัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาของนักเรียนที่เป็นปัจจุบัน	4.28	.58	มาก
4	ท่านทำให้เพื่อนครูรู้สึกว่ปัญหาต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ท้าทายโดยพร้อมที่จะแก้ไขปัญหานั้นร่วมกัน	4.48	.62	มาก
5	ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	4.38	.64	มาก
รวม		4.47	.28	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .28 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ท่านชี้แจงให้เพื่อนครูทราบถึงทางเลือกใหม่ที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52 ท่านทำให้เพื่อนครูรู้สึกว่ปัญหาต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยพร้อมที่จะแก้ไขปัญหานั้นร่วมกัน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 และท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านแสดงความห่วงใยในความรู้สึกของเพื่อนครูผ่านการใช้วาจาและการแสดงออกที่เหมาะสม	4.16	.69	มาก
2	ท่านคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยปฏิบัติต่อเพื่อนครูทุกคนอย่างเท่าเทียม	4.45	.65	มาก
3	ท่านให้คำแนะนำและเป็นพี่เลี้ยงติดตามผลการปฏิบัติงานของเพื่อนครู	4.25	.62	มาก
4	ท่านเป็นผู้ประสานงานที่ดีระหว่างเพื่อนครูในสถานศึกษา	4.30	.56	มาก
5	ท่านนำแนวคิดของเพื่อนครูแต่ละคนเข้าสู่กระบวนการสนทนากลุ่ม เพื่อนำผลการอภิปรายไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน	4.27	.65	มาก
รวม		4.33	.30	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .30 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยปฏิบัติต่อเพื่อนครูทุกคนอย่างเท่าเทียม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 ท่านเป็นผู้ประสานงานที่ดีระหว่างเพื่อนครูในสถานศึกษา คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 และท่านนำแนวคิดของเพื่อนครูแต่ละคนเข้าสู่กระบวนการสนทนากลุ่ม เพื่อนำผลการอภิปรายไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครูในด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	4.46	.61	มาก
2	ท่านเป็นผู้นำแก่เพื่อนครูในด้านวิชาการและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	.65	มาก
3	ท่านเป็นผู้นำแก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	4.22	.56	มาก
4	ท่านสามารถถ่ายทอดอุดมการณ์ให้เพื่อนครูนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	4.45	.79	มาก
5	ท่านปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนครู	4.31	.76	มาก
6	ท่านสร้างความศรัทธาและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนครู	4.20	.64	มาก
7	ท่านสามารถนำพาเพื่อนครูไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	4.41	.63	มาก
รวม		4.41	.27	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .27 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครูในด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 ท่านสามารถถ่ายทอดอุดมการณ์ให้เพื่อนครูนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 และท่านสามารถนำพาเพื่อนครูไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านสร้างความเชื่อมั่นแก่เพื่อนครูในการจัดการเรียนการสอน	4.40	.68	มาก
2	ท่านคาดหวังว่าเพื่อนครูทุกคนพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.48	.60	มาก
3	ท่านสร้างเจตคติในแง่บวกเกี่ยวกับสภาพปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	4.11	.60	มาก
4	ท่านส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเกื้อหนุน ความเคารพ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.33	.61	มาก
5	ท่านสนับสนุนให้เพื่อนครูใช้ความสามารถของตนในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา	4.25	.58	มาก
รวม		4.43	.27	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .27 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านคาดหวังว่าเพื่อนครูทุกคนพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 ท่านสร้างความเชื่อมั่นแก่เพื่อนครูในการจัดการเรียนการสอน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 และท่านส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเกื้อหนุน ความเคารพ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านวิเคราะห์สภาพการทำงานและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เพื่อนครูได้รับทราบ	4.31	.61	มาก
2	ท่านกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนโดยเปิดโอกาสให้เพื่อนครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ	4.48	.64	มาก
3	ท่านสร้างบรรยากาศแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของเพื่อนครูให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.47	.58	มาก
4	ท่านแสดงออกถึงการโน้มน้าวให้เพื่อนครูมองเห็นถึงภาพในอนาคตของสถานศึกษา	4.30	.73	มาก
5	ท่านสามารถเชื่อมโยงค่านิยม ความเชื่อ และแนวคิดของเพื่อนครูให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน	4.46	.67	มาก
รวม		4.45	.32	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .32 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนโดยเปิดโอกาสให้เพื่อนครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64 ท่านสร้างบรรยากาศแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของเพื่อนครูให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 และท่านสามารถเชื่อมโยงค่านิยม ความเชื่อ และแนวคิดของเพื่อนครูให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67 ตามลำดับ

2.2 วิเคราะห์ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตาราง 11 - 15

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
4.51 - 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในรายด้านและโดยรวม

ด้านที่	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	การสร้างค่านิยมร่วมกัน	4.43	.38	มาก
2	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.33	.31	มาก
3	การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน	4.45	.35	มาก
4	การสะท้อนคิดตามสภาพจริง	4.47	.34	มาก
รวม		4.42	.21	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .21 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสะท้อนคิดตามสภาพจริง มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .34 รองลงมาด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .35 ส่วนด้านการสร้างค่านิยมร่วมกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38 และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .31 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างค่านิยมร่วมกันโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสร้างค่านิยมร่วมกัน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ครูในสถานศึกษาของท่านเกิดความตระหนักร่วมกันเกี่ยวกับความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.49	.66	มาก
2	ครูในสถานศึกษาของท่านชี้แจงจุดมุ่งหมายและแนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.43	.66	มาก
3	ครูในสถานศึกษาของท่านกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของกลุ่มในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน	4.45	.66	มาก
4	ครูในสถานศึกษาของท่านสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการแก้ไขสภาพปัญหาในชั้นเรียน	4.42	.67	มาก
รวม		4.43	.38	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างค่านิยมร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ครูในสถานศึกษาของท่านเกิดความตระหนักร่วมกันเกี่ยวกับความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 ครูในสถานศึกษาของท่านกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของกลุ่มในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 และครูในสถานศึกษาของท่านชี้แจงจุดมุ่งหมายและแนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ครูในสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการสนทนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	4.27	.74	มาก
2	ครูในสถานศึกษาของท่านร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	4.35	.60	มาก
3	ครูในสถานศึกษาของท่านร่วมดำเนินการนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอเพื่อทราบถึงพัฒนาการและสภาพปัญหาในชั้นเรียน	4.31	.61	มาก
4	ครูในสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	4.14	.52	มาก
5	ครูในสถานศึกษาของท่านรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.38	.70	มาก
รวม		4.33	.31	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .31 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูในสถานศึกษาของท่านรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 ครูในสถานศึกษาของท่านร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 และครูในสถานศึกษาของท่านร่วมดำเนินการนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอเพื่อทราบถึงพัฒนาการและสภาพปัญหาในชั้นเรียน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ครูในสถานศึกษาของท่านยอมรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนครู เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ	4.39	.61	มาก
2	ครูในสถานศึกษาของท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคนิคและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่เพื่อนครูตามบริบทที่เหมาะสม	4.40	.61	มาก
3	ครูในสถานศึกษาของท่านไม่ปิดกั้นหรือจำกัดขอบเขตในการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนครู	4.49	.64	มาก
4	ครูในสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ต่อยอดข้อเสนอแนะจากกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในชั้นเรียน	4.12	.56	มาก
รวม		4.45	.35	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .35 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูในสถานศึกษาของท่านไม่ปิดกั้นหรือจำกัดขอบเขตในการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนครู คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64 ครูในสถานศึกษาของท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคนิคและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่เพื่อนครูตามบริบทที่เหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 และครูในสถานศึกษาของท่านยอมรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนครู เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสะท้อนคิดตามสภาพจริง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสะท้อนคิดตามสภาพจริง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ครูในสถานศึกษาของท่านร่วมกันสะท้อนสาเหตุของสภาพปัญหาที่พบในชั้นเรียนระหว่างเพื่อนครู	4.34	.65	มาก
2	ครูในสถานศึกษาของท่านกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาของนักเรียน	4.49	.63	มาก
3	ครูในสถานศึกษาของท่านร่วมกันคัดเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหที่เหมาะสมหลังจากรับทราบแนวทางการแก้ไข	4.32	.59	มาก
4	ครูในสถานศึกษาของท่านเชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมของตนผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.43	.59	มาก
รวม		4.47	.34	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสะท้อนคิดตามสภาพจริง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .34 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูในสถานศึกษาของท่านกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาของนักเรียน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 ครูในสถานศึกษาของท่านเชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมของตนผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 และครูในสถานศึกษาของท่านร่วมกันสะท้อนสาเหตุของสภาพปัญหาที่พบในชั้นเรียนระหว่างเพื่อนครู คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 ตามลำดับ

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ปรากฏผลดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของครู	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	โดยรวม (Y)
X ₁	.721*	.654*	.587*	.878*	.875*
X ₂	.834*	.782*	.654*	.844*	.921*
X ₃	.869*	.784*	.698*	.881*	.902*
X ₄	.855*	.821*	.721*	.790*	.862*
X ₅	.780*	.754*	.766*	.775*	.792*
โดยรวม (X)	.872*	.880*	.768*	.775*	.858*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $(r) = .858$ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการสร้างค่านิยมร่วมกัน และด้านการสะท้อนคิดตามสภาพจริงในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $(r) = .721$ และ $.878$ ตามลำดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $(r) = .654$ และ $.587$ ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการสร้างค่านิยมร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และด้านการสะท้อนติดตามสภาพจริงในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .834, .782 และ .844 ตามลำดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .654

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านเครื่องมือพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการสร้างค่านิยมร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และด้านการสะท้อนติดตามสภาพจริงในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .869, .784 และ .881 ตามลำดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านเครื่องมือพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .698

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการสร้างค่านิยมร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน และด้านการสะท้อนติดตามสภาพจริงในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .855, .821, .721 และ .790 ตามลำดับ

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการสร้างค่านิยมร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน และด้านการสะท้อนติดตามสภาพจริงในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .780, .754, .766 และ .775 ตามลำดับ

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่พยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) ปรากฏผลดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่พยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปร	b	β	SE _b	t	p
1. การกระตุ้นทางปัญญา (X ₁)	.062	.052	.041	1.452*	.005
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₂)	.058	.045	.058	1.414*	.008
3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₃)	.288	.382	.053	6.948*	.000
4. การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₄)	.262	.323	.060	5.483*	.000
5. การสร้างวิสัยทัศน์ (X ₅)	.153	.221	.063	2.893*	.000
R = .804	SE _{est} = .2021		F = 169.3*		
R ² = .646	a = 1.280				

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูทุกด้านร่วมกัน พยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 64.60 โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .382(Z_{x3}) + .323(Z_{x4}) + .221(Z_{x5}) + .052(Z_{x1}) + .045(Z_{x2})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.280 + .288(X_3) + .262(X_4) + .153(X_5) + .062(X_1) + .058(X_2)$$



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) ศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่พยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 365 คน โดยกำหนดตามตารางเครซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Morgan, 1967) จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ซึ่งแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูเท่ากับ .940 และค่าความเชื่อมั่นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเท่ากับ .943 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis - Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการกระตุ้น

ทางปัญญา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสะท้อนคิดตาม สภาพจริง ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างค่านิยมร่วมกัน และด้านการมี ส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีความสัมพันธ์กันกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .858 แสดงว่าตัวแปร ทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 64.60 โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอำนาจการ พยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวม และรายด้าน ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูในสถานศึกษามีความสำคัญในการกำหนดผลสำเร็จขององค์กร ผ่านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การประเมินและวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย การกระตุ้นให้เพื่อนครูเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น โดยมีเป้าหมาย ร่วมกันในเชิงรุกเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (ปรียา เขียวประดิษฐ์, 2555, น. 9) ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของครูมีความสำคัญในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะของเพื่อนครู ผ่านการมีอิทธิพลของผู้นำ อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ อีกหลายปัจจัย (พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2554, น. 116) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ พิมพ์ศรี (2560, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในครูด้านภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่าการประเมินสมรรถนะครูในด้านภาวะผู้นำโดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ (2557, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของคริสเต็น (Christen, 2014, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลความเป็นผู้นำของครูและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อความรู้ของครูและการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลความเป็นผู้นำของครูทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านแสดงความห่วงใยในความรู้สึกรักของเพื่อนครูผ่านการใช้วาจาและการแสดงออกที่เหมาะสม ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ครูในสถานศึกษาขาดการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ผ่านการใช้วาจาและการแสดงออกที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา บุริโส (2559, น.58) ที่ทำการศึกษารื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนน้ำตกห้วยสวนพลู : การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในฐานะผู้ร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกันยังสอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2556) กล่าวว่า “การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กรจะต้องอาศัยพฤติกรรมในการให้การสนับสนุนผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล โดยผู้ที่เป็นผู้นำจะส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น เข้าใจและยอมรับความแตกต่าง รวมไปถึงการใช้วาจาในการแสดงออกที่ช่วยสร้างกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน” เพราะฉะนั้นครูในสถานศึกษาจึงยังขาดการมีปฏิสัมพันธ์ในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลให้การดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ เกิดความล่าช้า

2. ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่าง ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม นำไปสู่การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร และจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการสรรหาและถ่ายโอนความรู้ ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการสะท้อน สภาพปัญหา เพื่อบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน (ฉัตรชัย ทองเจริญ, 2556, น. 41) ก่อให้เกิดการร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลังระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของ นักเรียน และพัฒนาวิชาชีพครูให้เกิดความก้าวหน้า (อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์, 2559, น. 167) สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ปราณี ไชยภักดี และ รุ่งรัชดาพร เวระชาติ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของอำนาจ เหลื่อน้อย (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มาตรฐานสากล โดยรวมมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย คือ ด้านการสะท้อนคิดตามสภาพจริง ด้านการเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ด้านการ สร้างค่านิยมร่วมกัน และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูในสถานศึกษาของท่านมี ส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ครูใน สถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และไม่สามารถ ประยุกต์ใช้วิธีการวัดและประเมินผลตามบริบทของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ มนตรี แยมกสิกร (2559, น. 14) ที่กล่าวว่า การประเมินผลของผู้เรียนในปัจจุบัน มุ่งวัดเนื้อหา สารมากกว่าการวัดประเมินสมรรถนะของนักเรียนส่งผลให้เกิดสภาพปัญหาในด้านสมรรถนะของ

นักเรียน ผู้สอนจึงต้องคิดค้นเพื่อหากลวิธีในการจัดรูปแบบการสอน และวิธีการประเมินนักเรียน อย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อมและบริบทที่เหมาะสม โดยมีแนวคิดที่สำคัญ คือ กระตุ้นให้ เพื่อนครูได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของจิรภา เพชร สงคราม (2554, น. 61) ที่กล่าวว่า “การที่บุคคลมีส่วนในการแสดงความคิด การตัดสินใจ และการ รับผิดชอบเพื่อปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์กร เพื่อเสริมแรงซึ่งกันและกันในการทำงาน จะก่อให้เกิด ความสำเร็จขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม” เพราะฉะนั้นครูในสถานศึกษาจึงยังขาดการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานในด้านการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ ของสถานศึกษาโดยรวม

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีความสัมพันธ์กันกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .858 แสดงว่าตัวแปร ทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากปัจจัยสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจ ให้การยอมรับและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเอง การมอบหมายภาระหน้าที่ ที่มีความน่าท้าทาย ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดและริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งผู้นำจะต้องประกอบด้วยการเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร สามารถหาวิธีการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยมีแนวคิดที่ไม่มีวิธีการสอนใดที่ดี ที่สุด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเป็นมนุษย์ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สมคิด สร้อยน้ำ, 2557, น. 37) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยพร บุญรักษา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด เลย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ (วิรัชดา ทานิล, 2561, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถ ร่วมกันของครู มีความสัมพันธ์กันกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 64.60 โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ครูในสถานศึกษามีภาวะผู้นำซึ่งเป็นส่วนเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา การที่ครูมีภาวะผู้นำร่วมจะช่วยสร้างกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยอาศัยภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ สร้างการกระจายอำนาจตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และสร้างกำลังใจให้เกิดแก่เพื่อนครู ส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาศักยภาพและสร้างความเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน (ประจักษ์ ศรสาดี, 2561, น. 7) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคนอื่น ๆ (2557, น. 95) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบ คุณลักษณะ และรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครู ช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงบวก และปรับทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลโดยตรงต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ

โดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ส่งผลให้เพื่อนครูมีการยอมรับเชื่อมั่น ศรัทธา และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, น. 67) สอดคล้องกับจตุรภัทร ประทุม (2559, น. 38) ได้สรุปว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ

ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจนับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกัน มีกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เปิดใจยอมรับคำชี้แนะในการปฏิบัติงานจากเพื่อนครู เมื่อผู้นำครูสามารถกำลังใจให้เกิดแก่เพื่อนครู ย่อมส่งผลให้เพื่อนครูเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้

กำหนดไว้ร่วมกัน (โชติกา ระโส, 2555, น. 13) สอดคล้องกับวชิระ กันภัย (2559, น. 14) ได้สรุปว่าการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด หรือปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

นอกจากนี้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์นับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ครูในสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยสร้างความผูกพัน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น เกิดการทำงานที่เป็นกิจวัตรประจำวัน สามารถคาดเดาสภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้นก่อนและหลังการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขล่วงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2555) สอดคล้องกับ อุไรวรรณ ไชโย (2556, น. 45) ที่สรุปว่าการสร้างวิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งในแรงผลักดันให้สมาชิกเกิดการพัฒนาด้านตนเองในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ พัฒนาองค์กรในอุดมคติ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ ส่งผลให้องค์กรเกิดความเข้มแข็งและก้าวหน้า

อีกทั้งด้านการกระตุ้นทางปัญญานับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนทัศนะ และรับรู้แนวปฏิบัติร่วมกัน ผ่านการอภิปรายถึงประเด็นปัญหาในสภาพบริบทที่เป็นจริง ส่งผลให้เพื่อนครูเกิดความตระหนักและรับทราบในสภาพปัญหา ค้นพบแนวทางการแก้ไขปัญหา และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ (ประจักษ์ ศรีสาลี, 2561, น. 61) สอดคล้องกับ ขวัญชัย จะเกรง (2553, น. 68) ที่กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาในรูปแบบใหม่อย่างสร้างสรรค์ มองสภาพปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ อย่างรอบด้าน และวิเคราะห์สภาพปัญหาด้วยเหตุผลและข้อมูลหลักฐานที่ปรากฏ

รวมถึงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่เพื่อนครูเป็นรายบุคคลโดยยึดหลักของความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้เพื่อนครูเห็นถึงความสำคัญ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ในส่วนหน้าที่ปรึกษาเพื่อรับความคิดเห็น ตลอดจนเปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนสภาพปัญหาตามสภาพจริง เพื่อนำข้อสรุปมาปรับใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (มยุรี ทรัพย์บุญ, 2553) สอดคล้องกับ สมุทธ ชำนาญ (2556, น. 151) ที่กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เป็นการ

ติดต่อสื่อสารเป็นการส่วนตัวแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ และมอบหมายงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมตามความสมัครใจและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ซึ่งจะช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดความขัดแย้งที่มีในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อการแสดงความห่วงใยในความรู้สึกของเพื่อนครูผ่านการใช้วาจาและการแสดงออกที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นครูในสถานศึกษาจึงควรสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู คำนึงถึงความรู้สึกและเอาใจใส่เพื่อนครู เพื่อร่วมกันแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร

2. ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานข้อการมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นครูในสถานศึกษาจึงควรร่วมมือกันสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตามวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ดังนั้นครูในสถานศึกษา จึงควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสามารถในการพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุด ดังนั้นครูในสถานศึกษา จึงควรเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครูในด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เป็นผู้นำแก่เพื่อนครูในด้านวิชาการและการใช้เทคโนโลยี เพื่อจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูทุกด้านร่วมกันพยากรณ์

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 64.60 จึงควรแนะนำและส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของครูให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา เพื่อประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ
2. ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำของครูในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ เป็นต้น ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
3. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ ในรูปแบบกรณีศึกษา (Case Studies) โดยเลือกสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู เพื่อสังเคราะห์และใช้เป็นแนวทางในการผลิตผู้นำครูที่มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- Ackerman, R., and Mackenzie, S. (2006). Uncovering teacher leadership. *Educational leadership*, 63(8), 66-70.
- Adrianne, W. (2016). From Professional Practice to Practical Leader: Teacher Leadership in Professional Learning Communities. *International Journal of Teacher Leadership*, 7(2), 45-62.
- Atkins, S., and Murphy, K. (1993). Reflection: A Review of the Literature. *Journal of Advanced Nursing*, 18(8), 1887.
- Barling, J., Moutinho, S., and Kelloway, E. K. (2000). *Transformational Leadership and Group Performance: The Mediating Role of Affective Commitment*. (Manuscript revised for publication). Queen's University, Kingston.
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Baron, J. (1981). Reflective thinking as a goal of education. *Intelligence*, 5(4), 291-309.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The free Press.
- Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1990). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. California: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. M., and Riggio, R. E. (2006). *Transformation leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bennis, W., and Nanus, B. (1985). *Leaders*. New York: Harper and Row.
- Bigge, M. L., and Hunt, M. P. (1968). *Psychological foundations of education: an introduce*. New York: The free Press
- Boud, D. (1996). *How to help students learn form experience*. Edinburgh: Churchill Livingstone.
- Braun and Bruce, J. (1991). An Analysis of Principal Leadership Vision and its Relationship to School Climate. *Dissertation Abstract International*.

- Bryk, C., and Louise, K. S. (1999). *Professional Learning in Chicago Elementary School: Facilitating Factors and Organizational Consequences* Educational Administration Quarterly.
- Bulkley, K. E., and Hicks, J. (2005). *Managing community: Professional community in charter schools operated by educational management organizations*: Educational Administration Quarterly.
- Burn, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Bycio, P., Hackett, R. D., and Allen, J. S. (1985). Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 82.
- Christen, C. T. (2014). *The Influence of Teacher Leadership and Professional Learning on Teachers' Knowledge and Change of Instructional Practices in Low Performing Schools* (Ph.D.). Western Michigan University, Michigan.
- Cohen, M., and Uphoff, T. (1977). Rural Participation : Concepts and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation. *The Rural Development Committee for International Studies*.
- Conger, J. A. (1989). *The Charismatic Leader*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.
- Crowther, F., Ferguson, M., and Hann, L. (2009). *Developing Teacher Leaders: How Teacher Leadership Enhances School Success*. California: Corwin Press.
- Danielson, C. (2006). *Teacher Leadership: Reflective Practice and School Improvement*. Dordrecht: International Handbook of Educational Administration.
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Springer Science.
- Dewey, J. (1933). *How we think: A restatement of the relation of reflective thinking to the educational process*. Lexington: MA: Heath.
- Draft, R. L. (1999). *Leadership Theory and Practice*. Forth Worth, TX: The Dryden Press: Forth Worth, TX: The Dryden Press.
- Dufour, R. P. (2004). What is a "Professional Learning Community"? *School as Learning Communities*, 61(8), 6-11.

- Frankel, J. R. (1977). *How to Teach About Values : An Analytic Approach*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gibbs, G. (1988). *Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods*. Oxford: Further Education Unit.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Good, T. L., and Brophy, J. E. (1997). *Looking in classrooms*. New York: Longman.
- Hairon, S., and Dimmock, C. (2012). Singapore schools and professional learning communities: teacher professional development and school leadership in an Asian hierarchical system. Retrieved from <https://www.tandfonline.com>
- Hairon, S., Goh, J. W., and D. Abbas. (2014). Challenges to PLC Enactment in Singapore Hierarchical School System. Retrieved from https://www.aare.edu.au/data/HAIRON_14.pdf
- Hans, L. (2019). Transformational leadership, professional learning communities, teacher learning and learner centred teaching practices; Evidence on their interrelations in Mozambican primary education. *Studies In Educational Evaluation*, 60(1), 14-31.
- Harris, A., and Lambert, L. (2003). *Building Leadership Capacity for School Improvement*. Philadelphia: Open University Press.
- Harris, A., and Muijs, D. (2005). Teacher Leadership: A Review of Research. Retrieved from <http://www.teachers.org.uk/node/8139>
- Hatton, N., and Smith, D. (1995). Reflection in teacher education: Towards definition and implementation. *Teaching and teacher education*, 11(1).
- Hocker, S. M., and Trofino, J. (2003). Transformational leadership : development of a Model of nursing case management. *the army nurse corpse Nursing case management*, 8(5), 208-213.
- Hord, S. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry And improvement*. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Juliann, M. B., Summer, P., Pamela, C. W., and Julie, C. (2019). A system-wide, Collaborative, Purposeful, and Sustainable Distributed leadership plan utilizing teacher leaders to facilitate Professional Learning Communities. *Educational Planning*, 25(4), 27-45.

- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning*. (Doctoral Thesis in Education). Louisiana State University, Louisiana
- Katzenmeyer, M., and Moller, G. (2001). *Awakening the Sleeping Giant: Helping Teachers Develop as Leadership*. Thousand Oaks: CA: Corwin Press.
- Kotter, J. P. (1990). *A Force for Change*. New York: The Free Press.
- Kouzes, J. M., and Posner, B. Z. (1995). *The leadership Challenge*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kouzes, J. M., and Posner, B. Z. (2003). *Exemplary leadership*. San Francisco: CA: JosseyBass.
- Kyoung-Oh, S. (2017). Structural analysis of factors that influence professional learning communities in Korean elementary schools. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 10(1), 1-9.
- Leithwood, K., and Jantzi, D. (1996). Toward an explanation of variation in teacher's perceptions of transformational school leadership. *Educational Administration Quarterly*, 25(30), 19-22.
- Lussier, R. N., and Archua, C. F. (2001). *Leadership: Theory, Application, Skill Development*. Cincinnati: South-Western College Publishing.
- Mink, O. G., and Owen, K. Q. (1993). *Developing High-Performance People: The Art of Coaching*. Massachusetts: Addisor – Wesley.
- Moore, T. (2010). *Professional Learning Communities: Do leadership practices impact implementation and sustainability and What is the relationship between a School's PLC and a School's Climate?* (Philosophy in Educational Leadership College of Education). South Carolina.
- Moosung, L., and Lin, W. (2018). The Role of Teacher Leadership in Professional Learning Community (PLC) in International Baccalaureate (IB) Schools: A Social Network Approach. *Peabody Journal of Education*, 93(5).

- Mullen, C., and Schunk, D. H. (2010). A view of professional learning communities through three frames: leadership; organization, and culture. *McGill Journal of Education*. Retrieved from mje.mcgil.ca/article/download
- Neuman, M., and Simmons, W. (2000). Leadership for Student Learning. *Sage journals*, 82(1).
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks: CA: Sage Publications.
- Nussbaum-Beach, S. L. (2007). Teacher as Leader. Retrieved from http://21stcenturylearning.typedpad.com/blog/2007/02/teacher_as_lead.html
- Robert V. Krejcie, and Morgan, D. W. (1967). Determining Sample Size for Research, *Education and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs Attitude and Values : Theory of Organization and Change*. San Francisco: Jossey-Boss.
- Scanlan, W. M., and Chernomas, W. M. (1997). Developing the reflective teacher. *Journal of Advanced Nursing*, 25(6), 1138-1143.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art Practice of the learning organization* New York: Currency Doubleday.
- Sheylla, C., Irma, K., Carmo, I. E. d., and Jorge, W. A. (2018). Professional Learning Communities as a Leadership Strategy in the 21st Century School Management. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 13(1), 304-323.
- Teddy, T., and Ambara, P. (2018). Leadership change design: a professional learning community (PLC) project in eastern Indonesia. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(1), 47-56.
- Tichy, N. M., and Devanna, M. A. (1990). The Transformational Leader. *Training and Development Journal*, 40(7), 17-32.
- Waterworth, S. (1995). Exploring the value of clinical nursing practice: the practitioner's perspective. *Journal of Advanced Nursing*, 22(1), 13-17.
- York-Barr, J., and Duke, K. (2004). What do we know about Teacher Leadership? Findings from Two Decades of Scholarship. *Review of Educational Research*, 74(3), 255-316.

Yukl, G. (1998, January). Leadership in Organizations. *American Psychologist*, 62(1), 6-16.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2560). รายงานแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2563). อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.

กัลยารัตน์ เมธิ์วิรวงศ์. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล. (ปริญญานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

เกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีทุนทางจิตวิทยาด้านบวกเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

โกสินทร์ ศรีบุรินทร์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ. (2562). การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา. โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 กรุงเทพฯ.

ขวัญชัย จะเกรง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสงคราม. (การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จันทกานต์ ตันณเจริญพานิช. (2549, มีนาคม). ภาวะผู้นำภาครัฐของไทย ในศตวรรษที่ 21. 3(1).

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.

จิตติมา วรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา)). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

จิรภา เพชรสงคราม. (2554). การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน. (สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2546). สู่ศตวรรษใหม่. สืบค้นจาก

http://www.pdamobiz.com/forum/forum_posts.asp?TID=6239&PN=1

จุลลี ศรีชะโคตร. (2557). บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ฉัตรชัย ทองเจริญ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายภาคองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2549). สรรพสาระการชี้แนะ. เอกสารคู่มือสำหรับนักวิชาการพี่เลี้ยง:

ชนิตร์สรณ์ ตรีวิทยานุกูมิ. (2558). นิยามธุรกิจ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นจาก

<http://www.uptraining.co.th/feed-article/231-coaching-trip>

ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). การบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ชุลีกร ยิ้มสุด. (2552). การพัฒนาการคิดไตร่ตรองและพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ชุลีพร เกลี้ยงสง, และ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสต์เทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 5(1).

- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นิมิต.
- โชติกา ระไล. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา)). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- จิตติพงศ์ คล้ายโยทอง. (2547). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ดลนภา วงษ์ศิริ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการ สอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ดลพร ทวาโรจน์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจ การมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมกับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ทองศักดิ์ จันทบุรี, ณัฐยา ตันตรานนท์, เกตุมณี มากมี, และ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2562). การพัฒนา คู่มือฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูแกนนำสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 47(2), 117-129.
- ทองคำ พิมพ์า. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. (สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ทิตนา แหมมณี. (2542). การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (CIPPA MODEL). วารสารวิชาการกรมวิชา, 2(5), 2-30.
- ธัญพร บุญรักษา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ เลย, เลย.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2543). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.

- นงลักษณ์ พิมพ์ศรี. (2560). การพัฒนาสมรรถนะในครูด้านภาวะผู้นำ. วารสารการเมืองการปกครอง, 7(1), 249.
- นราพร จันทรโอชา. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC). สืบค้นจาก http://www.youtube.com/watch?v=TBpT_PIOib4
- นรินาถ สีนฤเดชะ. (2549). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สหมิตรพลันตั้ง.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2549). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บำรุง แสงณรงค์. (2550). การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจรัตน์ เรือนงาม. (2548). ความต้องการการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูปฐมวัย โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. (ปริญญานิพนธ์. กศ.ม.(การศึกษาปฐมวัย)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: บริษัท แก่นจันทร์การพิมพ์.
- ประจักษ์ ศรสาลี. (2561). PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community).
- ประสาร พรหมณา. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. สืบค้นจาก <http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf>
- ปราณี ไชยภักดี, และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. (มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ปรียา เรียรประดิษฐ์. (2555). ผู้นำ: “ปัจจัยความสำเร็จขององค์กร”. สืบค้นจาก <http://prdnorth.in.th>
- พรธนทิภาภรณ์ อภิปริญา. (2562). สภาพและปัญหาของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 กรุงเทพมหานคร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 14(2), 1-10.

- พระมหาขวัญชัย อิ่มอุรา. (2551). การมีส่วนร่วมของครูพระในการส่งเสริมการดำเนินชีวิตที่ดีงามของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี. (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พระมหามงคล สารินทร์. (2558). การศึกษาวิจัยทัศนคติที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2554). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. เลย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- ภาสิต ประมวลศิลปชัย. (2548). การศึกษากระบวนการและผลของการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของครูประจำการ โดยใช้วิธีการสะท้อนความคิดแบบผสมผสาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ภิรมย์ ถิ่นถาวร. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มนตรี แย้มกสิกร. (2559). ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ: ความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของครู: เอกสารประกอบการประชุมวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2559.
- มยุรี ทรัพย์บุญ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership). สืบค้นจาก <http://www.itie.org/legi/modules.php?name=Journal&file=display&jid=735>
- มานะ ทองรักษ์. (2549). นวัตกรรมการศึกษา การจัดทำและการเขียนรายงานผลการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ (พร้อมผลงานที่ผ่านการประเมินวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธารอักษร.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). วิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยุวณิตย์ ศรีศิลป์. (2551). การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานประกอบการในการจัดการศึกษาตามแนวทางปัญจะปฏิรูปการอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เยาวนารถ โพธิ์มี. (2553). ผลของโปรแกรมส่งเสริมทักษะการคิด โดยใช้ข่าวและเหตุการณ์สำคัญในชีวิตประจำวัน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรมที่มีต่อความสามารถในการคิดสะท้อน ของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 5 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม. (2550). สมรรถนะในวันวาน วันนี้และพรุ่งนี้ ในสาระสำคัญการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- วชิระ กันภัย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารและการจัดการการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง, และ ชวลิต เกิดทิพย์. (2557, กรกฎาคม - ธันวาคม). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 2 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 12(2).
- วัลลีพันธุ์ ปาทาน. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วารินทร์ แก้วอุไร. (2541). การพัฒนารูปแบบการสอนสำหรับวิชาสอนทั่วไปแบบเน้นกรณีตัวอย่าง เพื่อส่งเสริมความสามารถของนักศึกษาครูด้านการคิดวิเคราะห์แบบตอบได้ในศาสตร์การสอน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วาสนา ปุริโส. (2559, ตุลาคม - ธันวาคม). การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนน้ำตกห้วยสวนพลู. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 10(4).
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ตาปลาพับลิเคชั่น จำกัด.
- วิรัชดา ทานิล. (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 8(2), 97-105.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 8). ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- วีณา กวีสมนบุญ. (2547). การพัฒนากระบวนการชี้แนะทางปัญญาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาปรัชญาการศึกษาส่วนบุคคลของครูประจำการระดับประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- ศักดิ์ดา มัชปาโต. (2550). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2557). การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2555). ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์. สืบค้นจาก
<http://www.moe.go.th/wijai/vision1.html>
- สมุทร ชำนาญ. (2556). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2561). รายงานประจำปี 2561. สืบค้นจาก
<https://spm.thaigov.go.th/FILEROOM/spmthaigov>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2560). ราชกิจจานุเบกษาคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. สืบค้นจาก
<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำทฤษฎี และปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. กรุงเทพฯ: วิวัฒน์ เอ็ดดูเคชั่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2556). ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจากหลากหลายทัศนะ. สืบค้นจาก
<http://suthep.ricr.ac.th>
- สุพานี สฤษฏีวานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่แนวทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภากร อธิธิโชติ. (2548). ผลของกระบวนการกลุ่มที่มีต่อแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. (วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา)). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุรรัตน์ ธาราเพียร. (2552). ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- สุวิมล ว่องวานิช, และ กนิษฐ์ ศรีเคลือบ. (2556). คุณลักษณะที่จำเป็นต่อความเป็นครูแบบยึดมั่น
ผูกพันกับการวิจัย. บทความการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการเผยแพร่ผลงาน
วิชาการ/วิจัย และงานสร้างสรรค์ระดับชาติ 2556
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ ภูเกาล้วน. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org>
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2559, มกราคม-เมษายน). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน
บริบทการศึกษาไทย. ปัญญาภิวัฒน์, 8(1).
- อภิชาติ ตั้งตระกูล. (2559). ค่านิยมส่วนบุคคล แรงจูงใจ และความคาดหวังในส่วนประสมทาง
การตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเรียนโรงเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอน
ปลายในกรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- อมรา จำญศิริ. (2555). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราช
ภัฏเลย, เลย.
- อรพินทร์ ชูชม, และ อัจฉรา สุขารมณ. (2543, พฤษภาคม). การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน.
วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 6(1).
- อัญชลี ธรรมะวิสิฏ. (2552). เทคนิคการนิเทศ: ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Mentoring).
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
(วิทยานิพนธ์ ปรัชญา. (การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อำนาจ เหลือน้อย. (2561). รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
มาตรฐานสากล. (ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- อุไรวรรณ ไชยโย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหาร
สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2. (สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.





ภาคผนวก ก

ตารางแสดงจำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัด สพม.2

ตาราง 18 จำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัด สพม. 2

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	นักเรียน	ผู้อำนวยการ	รอง ผู้อำนวยการ	ครู
1	กุนนทีรุทธธามวิทยาคม	757	1	2	45
2	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	749	1	2	42
3	เจ้าพระยาวิทยาคม	343	1	0	23
4	ดอนเมืองจตุรจินดา	1,324	1	3	70
5	ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	2,705	1	4	140
6	เตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์	1,442	1	3	70
7	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	3,173	1	4	162
8	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	4,209	1	4	210
9	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	2,556	1	4	130
10	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ	1,675	1	3	86
11	เทพศิลา	2,020	1	4	106
12	เทพศิรินทร์ร่มเกล้า	3,185	1	4	162
13	นนทรีวิทยา	1,638	1	3	86
14	นวมินทราชินูทิศ เตรียมฯ น้อมเกล้า	2,969	1	4	150
15	นวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา	2,315	1	4	116
16	นวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย	2,523	1	4	130
17	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2	2,668	1	4	130
18	นวมินทราชินูทิศ กรุงเทพมหานคร	2,600	1	4	134
19	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	4,118	1	4	210
20	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2	3,875	1	4	181
21	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4	1,764	1	4	92
22	บางกะปิ	2,917	1	4	148
23	ปทุมคงคา	1,502	1	3	83
24	พรตพิทยพยัต	2,791	1	4	142
25	พระโขนงพิทยาลัย	1,800	1	4	94
26	พุทธจักรวิทยา	217	1	0	16

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	นักเรียน	ผู้อำนวยการ	รอง ผู้อำนวยการ	ครู
27	มัธยมวัดธาตุทอง	1,337	1	3	72
28	มัธยมวัดบึงทองหลาง	1,743	1	4	97
29	มัธยมวัดหนองจอก	2,609	1	4	136
30	ยานนาเวศวิทยาาคม	1,403	1	3	74
31	รัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	2,275	1	4	116
32	รัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง	2,276	1	4	118
33	ราชดำริ	1,913	1	4	100
34	ราชวินิตบางเขน	1,686	1	4	88
35	ฤทธิยะวรรณาลัย	4,047	1	4	206
36	ฤทธิยะวรรณาลัย 2	2,330	1	4	120
37	ลาดปลาเค้าพิทยาคม	1,639	1	3	87
38	วชิรธรรมสาธิต	2,749	1	4	140
39	วัดสุทธิวราราม	2,881	1	4	146
40	ศรีพฤฒา	1,656	1	3	88
41	เศรษฐบุตธำเพ็ญ	3,073	1	4	158
42	สตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์	2,034	1	4	102
43	สตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์	4,339	1	4	220
44	สตรีศรีสุริโยทัย	1,809	1	4	92
45	สตรีเศรษฐบุตธำเพ็ญ	2,220	1	4	112
46	สายน้าผึ้ง ในพระอุปถัมภ์	2,505	1	4	129
47	สารวิทยา	2,809	1	4	144
48	สิริรัตนาร	2,716	1	4	138
49	สีกัน (วัฒนานครอุปถัมภ์)	1,876	1	4	94
50	สุขุมวิทอุปถัมภ์	1,139	1	3	58
51	สุรศักดิ์มนตรี	2,780	1	4	144
52	หอวัง	3,968	1	4	200
รวม		119,647	52	186	6,137

ภาคผนวก ข

รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. โรงเรียนกุหลาบวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี
 2. โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ
 3. โรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา
 4. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
 5. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
 6. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา
 7. โรงเรียนเทพศิลา
 8. โรงเรียนนนทรีวิทยา
 9. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมฯ น้อมเกล้า
 10. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย
 11. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2
 12. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ กรุงเทพมหานคร
 13. โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
 14. โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 215.
 15. โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4
 16. โรงเรียนบางกะปิ
 17. โรงเรียนปทุมคงคา
 18. โรงเรียนพรตพิทยพยัต
 19. โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย
 20. โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง
 21. โรงเรียนมัธยมวัดปทุมคงคา
 22. โรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก
 23. โรงเรียนยานนาวาวิทยาคม
 24. โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน
 25. โรงเรียนราชดำริ
 26. โรงเรียนราชวินิตบางเขน
 27. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
 28. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2
 29. โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม
 30. โรงเรียนวัดสุทธิวราราม
 31. โรงเรียนศรีพฤฒา
 32. โรงเรียนหอวัง
 33. โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
 34. โรงเรียนสตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์ฯ
 35. โรงเรียนสตรีศรีสุราษฎร์ธานี
 36. โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ
 37. โรงเรียนสิริรัตนาร
 38. โรงเรียนสุทนต์พณิชยการ
 39. โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
 40. โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม
- ในพระบรมราชูปถัมภ์



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา) อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลและการวิจัย) อาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลและการวิจัย) ข้าราชการบำนาญภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ดร.อนิรุทธิ์ บุญเกื้อ (ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) รองผู้อำนวยการโรงเรียนพนมสารคาม พนมอดุลวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
5. นายเทียนชัย ไชยโชค (ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2



ภาคผนวก ง

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
การกระตุ้นทางปัญญา								
1	ท่านส่งเสริมความคิดของเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านชี้แจงให้เพื่อนครูทราบถึงทางเลือกใหม่ที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านกระตุ้นให้เพื่อนครูได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับสภาพปัญหาของนักเรียนที่เป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านทำให้เพื่อนครูรู้สึกว่ปัญหาต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยพร้อมที่จะแก้ไขปัญหานั้นเหล่านั้นร่วมกัน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5	ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล								
6	ท่านแสดงความห่วงใยในความรู้สึกของเพื่อนครูผ่านการใช้วาจาและการแสดงออกที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยปฏิบัติต่อเพื่อนครูทุกคนอย่างเท่าเทียม	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
8	ท่านให้คำแนะนำและเป็นพี่เลี้ยงติดตามผลการปฏิบัติงานของเพื่อนครู	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
9	ท่านเป็นผู้ประสานงานที่ดีระหว่างเพื่อนครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านนำแนวคิดของเพื่อนครูแต่ละคนเข้าสู่กระบวนการสนทนากลุ่ม เพื่อนำผลการอภิปรายไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์								
11	ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครูในด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
12	ท่านเป็นผู้นำแก่เพื่อนครูในด้านวิชาการและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ <i>*หมายเหตุ</i> เพิ่มประเด็นเป็นข้อที่ 13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ท่านเป็นผู้นำแก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านสามารถถ่ายทอดอุดมการณ์ให้เพื่อนครูนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
15	ท่านปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนครู	+1	+1	0	+1	0	0.60	ใช้ได้
16	ท่านสร้างความศรัทธาและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ท่านสามารถนำพาเพื่อนครูไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสร้างแรงบันดาลใจ								
18	ท่านสร้างความเชื่อมั่นแก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอน	+1	0	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้
19	ท่านคาดหวังว่าเพื่อนครูทุกคนพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	+1	+1	0	+1	0	0.60	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
20	ท่านสร้างเจตคติในแง่บวกเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
21	ท่านส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเกื้อหนุน ความเคารพ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ท่านสนับสนุนให้เพื่อนครูใช้ความสามารถ ของตนในการทำงานเพื่อความสำเร็จของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสร้างวิสัยทัศน์								
23	ท่านวิเคราะห์สภาพการทำงานและสื่อสาร วิสัยทัศน์ให้เพื่อนครูได้รับทราบ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
24	ท่านกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนโดยเปิดโอกาสให้เพื่อนครูได้มีส่วน ร่วมในการเสนอแนะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ท่านสร้างบรรยากาศแวดล้อมที่สนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์ของเพื่อนครูให้เกิดขึ้นใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ท่านแสดงออกถึงการโน้มน้าวให้เพื่อนครู มองเห็นถึงภาพในอนาคตของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ท่านสามารถเชื่อมโยงค่านิยม ความเชื่อ และ แนวคิดของเพื่อนครูให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
การสร้างค่านิยมร่วมกัน								
1	ครูในสถานศึกษาของท่านเกิดความตระหนัก ร่วมกันเกี่ยวกับความสำคัญของชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ครูในสถานศึกษาของท่านชี้แจงจุดมุ่งหมาย และแนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านชี้แจงแนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เพื่อนครูรับทราบ ร่วมกัน	+1	-1	+1	0	+1	0.40	ตัดออก
4	ครูในสถานศึกษาของท่านกำหนดบทบาทและ ความรับผิดชอบของกลุ่มในการขับเคลื่อน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ครูในสถานศึกษาของท่านสร้างความเข้าใจ ร่วมกันระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการแก้ไขสภาพ ปัญหาในชั้นเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน								
6	ครูในสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการ สนทนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ครูในสถานศึกษาของท่านร่วมกันวางแผนการ จัดการเรียนรู้เพื่อเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ครูในสถานศึกษาของท่านร่วมดำเนินการนิเทศ การสอนอย่างสม่ำเสมอเพื่อทราบถึง พัฒนาการและสภาพปัญหาในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
9	ครูในสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ครูในสถานศึกษาของท่านรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน								
11	ครูในสถานศึกษาของท่านยอมรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนครู เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ครูในสถานศึกษาของท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคนิคและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่เพื่อนครูตามบริบทที่เหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
13	ครูในสถานศึกษาของท่านไม่ปิดกั้นหรือจำกัดขอบเขตในการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ครูในสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ต่อยอดข้อเสนอแนะจากกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในชั้นเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
การสะท้อนคิดตามสภาพจริง								
15	ครูในสถานศึกษาของท่านร่วมกันสะท้อนสาเหตุของสภาพปัญหาที่พบในชั้นเรียนระหว่างเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ครูในสถานศึกษาของท่านกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาของนักเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
17	ครูในสถานศึกษาของท่านร่วมกันคัดเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหที่เหมาะสมหลังจากรับทราบแนวทางการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
18	ครูในสถานศึกษาของท่านเชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมของตนผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง :

แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู

ตอนที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน้าที่การงานแต่ประการใด โดยจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ข้อเสนอที่ได้จากการวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวม เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

นายทรงกลด เจริญวรกานต์

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านตามข้อความต่อไปนี้

สถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ อายุ 30 – 39 ปี

☐ อายุ 40 – 49 ปี

☐ อายุ 50 ปีขึ้นไป

3. วิทยฐานะ

☐ ไม่มีวิทยฐานะ

☐ ข้าราชการ

☐ ข้าราชการพิเศษ

☐ เชี่ยวชาญ

☐ เชี่ยวชาญพิเศษ

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ปริญญาตรี

☐ปริญญาโท

☐ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ประสบการณ์ 1 – 5 ปี

☐ ประสบการณ์ 6 – 10 ปี

☐ ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการดำเนินงานตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

☐ 1 – 2 ปี

☐ 3 – 4 ปี

☐ 5 ปีขึ้นไป

7. ขนาดของโรงเรียน

☐ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา)

☐ ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-999 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,000 – 1,499 คน)

☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับการปฏิบัติของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ท่านส่งเสริมความคิดของเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชั้นเรียน					
2	ท่านชี้แจงให้เพื่อนครูทราบถึงทางเลือกใหม่ที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ					
3	ท่านกระตุ้นให้เพื่อนครูได้ตั้งข้อสงสัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาของนักเรียนที่เป็นปัจจุบัน					
4	ท่านทำให้เพื่อนครูรู้สึกว่ปัญหาต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้นร่วมกัน					
5	ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด					
6	ท่านแสดงความห่วงใยในความรู้สึกของเพื่อนครูผ่านการใช้วาจาและการแสดงออกที่เหมาะสม					
7	ท่านคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยปฏิบัติต่อเพื่อนครูทุกคนอย่างเท่าเทียม					
8	ท่านให้คำแนะนำและเป็นพี่เลี้ยงติดตามผลการปฏิบัติงานของเพื่อนครู					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
9	ท่านเป็นผู้ประสานงานที่ดีระหว่างเพื่อนครูในสถานศึกษา					
10	ท่านนำแนวคิดของเพื่อนครูแต่ละคนเข้าสู่กระบวนการสนทนากลุ่ม เพื่อนำผลการอภิปรายไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน					
11	ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครูในด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง					
12	ท่านเป็นผู้นำแก่เพื่อนครูในด้านวิชาการและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ					
13	ท่านเป็นผู้นำแก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ					
14	ท่านสามารถถ่ายทอดอุดมการณ์ให้เพื่อนครูนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
15	ท่านปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนครู					
16	ท่านสร้างความศรัทธาและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนครู					
17	ท่านสามารถนำพาเพื่อนครูไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้					
18	ท่านสร้างความเชื่อมั่นแก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอน					
19	ท่านคาดหวังว่าเพื่อนครูทุกคนพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน					
20	ท่านสร้างเจตคติในแง่บวกเกี่ยวกับสภาพปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
21	ท่านส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเกื้อหนุน ความเคารพ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
22	ท่านสนับสนุนให้เพื่อนครูใช้ความสามารถของตนในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ครูในสถานศึกษาของท่านเกิดความตระหนักร่วมกันเกี่ยวกับความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
2	ครูในสถานศึกษาของท่านชี้แจงจุดมุ่งหมายและแนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
3	ครูในสถานศึกษาของท่านกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของกลุ่มในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจน					
4	ครูในสถานศึกษาของท่านสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการแก้ไขสภาพปัญหาในชั้นเรียน					
5	ครูในสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการสนทนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
6	ครูในสถานศึกษาของท่านร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ					
7	ครูในสถานศึกษาของท่านร่วมดำเนินการนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอเพื่อทราบถึงพัฒนาการและสภาพปัญหาในชั้นเรียน					

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ครูในสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ					
9	ครูในสถานศึกษาของท่านรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
10	ครูในสถานศึกษาของท่านยอมรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนครูเพื่อนำมาพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ					
11	ครูในสถานศึกษาของท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคนิคและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่เพื่อนครูตามบริบทที่เหมาะสม					
12	ครูในสถานศึกษาของท่านไม่ปิดกั้นหรือจำกัดขอบเขตในการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนครู					
13	ครูในสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ต่อยอดข้อเสนอแนะจากกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในชั้นเรียน					
14	ครูในสถานศึกษาของท่านร่วมกันสะท้อนสาเหตุของสภาพปัญหาที่พบในชั้นเรียนระหว่างเพื่อนครู					
15	ครูในสถานศึกษาของท่านกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาของนักเรียน					
16	ครูในสถานศึกษาของท่านร่วมกันคัดเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมหลังจากรับทราบแนวทางการแก้ไขปัญหา					
17	ครูในสถานศึกษาของท่านเชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมของตนผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้





ภาคผนวก จ

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/2579

วันที่ 22 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายทรงกลด เจนจิรวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศรีรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปฏิญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาค และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร.089 124 2999

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายทรงกลด เจนจิรวงศ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ทรงกลด อ.

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/2580



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

22 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา

เนื่องด้วย นายทรงกลด เจนจิรวงานต์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายทรงกลด เจนจิรวงานต์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 124 2999

ที่ อว 8718/2580



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

22 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพนมสารคาม พนมอดุลวิทยา

เนื่องด้วย นายทรงกลด เจนจิรวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศรีรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.อนิรุทธิ์ บุญเกื้อ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายทรงกลด เจนจิรวงศ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 124 2999

ที่ อว 8718/2580



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

22 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา ๒

เนื่องด้วย นายทรงกลด เจนจิรวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายเทียนชัย ไชยโชค ครูชำนาญการ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายทรงกลด เจนจิรวงศ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 124 2999

ที่ อว 8718/2581



My office โรงเรียนราชดำริ
 ราชที่ ๓๓๒ / ๕๕
 วันที่ 22 ก.พ. 2564
 22.๓๐
 โรงเรียน นววิทย์ราชธานี มอ. นครราชสีมา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

22 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นายทรงกลด เจนจิรวรภานต์ บัณฑิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2564 ถึงเดือนเมษายน 2564 ทั้งนี้ บัณฑิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

1. เพื่อโปรดทราบ

2. เพื่อบริหารงาน

- ☐ กลุ่มบริหารงานบุคคล
☐ กลุ่มบริหารงบประมาณ
☐ กลุ่มบริหารทั่วไป
☒ อื่นๆ งานอ.อ. (รองศาสตราจารย์ นายแพทย์จักรชัย เอกปัญญาสกุล)

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์ ดร. อ. อ.

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

นายอติวิ จุลทัศน์

รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชดำริ

22 ก.พ. 2564

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 124 2999

(นายสายันต์ ต่ายหลี่)

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชดำริ

22 ก.พ. 2564

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายทรงกลด เจนจิรวรกานต์
วัน เดือน ปี เกิด	13 กันยายน 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 : การศึกษาระดับบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 1 สาขาวิชาภาษาไทย จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2563 : การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (นิสิตทุน 70 ปี 70 ทุน มศว คีนส์สังคม รุ่นที่ 1)
ที่อยู่ปัจจุบัน	1022/1 ถ.ประชาสงเคราะห์ แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400