

ปัจจัยส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

Professional Learning Community Supporting Factors of Teachers in  
Primary Schools under Jurisdiction of Pattani Primary Education Service  
Area Office 1

เกียรติยศ ศุภชัยรัตน์

นักศึกษา หลักสูตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: pungpond.psu@gmail.com

ชวลิต เกิดทิพย์

ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: chawalit.k@psu.ac.th

Kiattiyot Suphachairat

Student, Degree of Doctor of Education in Educational Administration,

Faculty of Education, Prince of Songkla University

Chawalit Kerdtip

Chairman of Master of Education Program in Educational Administration,

Faculty of Education, Prince of Songkla University

รับเข้า: 9 ตุลาคม 2563 แก้ไข: 19 ตุลาคม 2563 ตอปรับ: 7 พฤศจิกายน 2563

#### บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ทำกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบ Likert ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ 1) การสื่อสารเพื่อแรงบันดาลใจ 2) เครือข่ายร่วมคิดแลกเปลี่ยน 3) โอกาสเรียนรู้ร่วมกันอย่างเต็มใจ 4) ทำทายต่อแนวปฏิบัติใหม่ 5) โปร่งใสและไว้วางใจ 6) ความเชื่อมั่น 7) ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

**คำสำคัญ:** ปัจจัยส่งเสริม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

### Abstract

This research aimed to study the professional learning community supporting factors of the teachers in primary schools under the Jurisdiction of Pattani Primary Educational Service Area Office 1. The sample contained two hundred and eighty-four teachers operating the activities of the professional learning community under the Jurisdiction of Pattani Primary Educational Service Area Office 1. The research instrument was a questionnaire with a five-point Likert scale, with a reliability of 0.87. The statistics for analyzing the data was Exploratory Factor Analysis.

The findings indicated as follows: the professional learning community supporting factors of the teachers in primary schools under the Jurisdiction of Pattani Primary Educational Service Area Office 1 comprised of seven supporting factors: 1) communication for inspiration, 2) network for knowledge sharing, 3) opportunity of collaborative learning with willingness, 4) challenge against new regulation, 5) transparency and trustworthiness, 6) confidence, and 7) catching up with changes.

**Keywords:** supporting factor, professional learning community of teachers, Pattani Primary Educational Service Area Office 1

### บทนำ

การพัฒนาครูเป็นส่วนสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา นโยบายภาครัฐต้องตระหนักและให้ความสำคัญ ทั้งนี้งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า “คุณภาพการศึกษา” เกิดได้เพราะครูเป็นปัจจัยสำคัญให้นักเรียนมีคุณภาพอาจกล่าวได้ว่า “คุณภาพครู คือ ภาพสะท้อนคุณภาพผู้เรียน” (ธงชัย คำปวง, 2561) ครูจำเป็นจะต้องมีทักษะความสามารถทางด้านจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) แต่ทว่า ทักษะความสามารถของครูในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนในโลกปัจจุบัน อันเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ระบบผลิตและระบบบริหารจัดการ โดยสายการผลิตครูให้ความสำคัญไปในเชิงพาณิชย์มากกว่าคุณภาพส่งผลให้ครูขาด

ทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ในด้านการบริหารพบว่าครูในโรงเรียนสอนไม่ตรงตามเอกสาขาวิชาที่จบหลักสูตรมาทำให้ครูขาดความมุ่งมั่นในเนื้อหาวิชาที่สอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) หากการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีความต้องการให้ระดับคุณภาพการศึกษาสูงขึ้นก็จำเป็นต้องมีครูที่มีคุณภาพเพราะครูเป็นผู้ส่งผลสะท้อนไปยังตัวผู้เรียนโดยตรงทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงขึ้น ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่ได้รับมอบหมายภารกิจในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงการพัฒนาครูเป็นอันดับแรก

กระบวนการพัฒนาครูนั้นเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและละเอียดอ่อน เนื่องจากครูเป็นผู้ที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่การสอน ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ชำนาญการเพราะได้ผ่านกระบวนการสอบมาแล้วในระดับหนึ่ง ที่ผ่านกระทรวงศึกษาธิการมีความพยายามหากระบวนการและวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพแต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเป็นเพราะเหตุผลหลายประการ ประการแรกหลักสูตรการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการอันแท้จริง ฝ่ายการจัดอบรมมักขาดการสำรวจความต้องการอันแท้จริงเพื่อนำมาเป็นส่วนสำคัญในการจัดอบรม ประการที่สองระบบการติดตามผลการพัฒนาครูขาดความต่อเนื่องครูผู้รับการอบรมทำรายงานผลการอบรมต่อผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ไม่มีการติดตามถึงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ประการสุดท้ายครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองขาดความกระตือรือร้นในการค้นคว้าพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้สูงขึ้น (วาสนา มะณีเรือง, 2559) จากเหตุผลในหลายด้านที่กล่าวมากระบวนการพัฒนาครูจึงควรคำนึงถึงคุณลักษณะของครูเป็นสำคัญ เพราะครูแต่ละคนมีประสบการณ์สอนที่ผ่านมามีแตกต่างกัน

การเรียนรู้แบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community: PLC) เป็นแนวคิดในการพัฒนาครูตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ โดยเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียนมากกว่าการนำครูออกจากระบบการจัดการเรียนการสอนปกติ ประโยชน์สำคัญของการพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู คือ 1) ครูได้รับการพัฒนาที่ตรงตามบริบทและเป้าหมายของโรงเรียน 2) ลดสภาวะการถูกทอดทิ้งของผู้เรียนในระหว่างครูได้รับการพัฒนา 3) สร้างความสัมพันธ์อันเป็นกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นการพัฒนาครูที่มีมิติความผูกพัน และความตระหนักคิดในการพัฒนาครูที่เป็นไปได้ บริบทของพื้นที่จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของ PLC ดังนั้นชุมชนการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่จึงมีความแตกต่างกัน ไม่ควรตีกรอบเพื่อใช้เป็นรูปแบบเดียวกันทั่วประเทศ รูปแบบการพัฒนาครูมาจากสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริงของสถานศึกษาในแต่ละชุมชน

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ได้รับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยกระบวนการ PLC เป็นกระบวนการในการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพ แต่ทว่าจากรายงานผลการตรวจราชการ ติดตาม และ

ประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ตามแผนนโยบายที่ 14 แสดงให้เห็นปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอยู่หลายประเด็นเช่น หลักสูตรที่อบรมขยายผลไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ ขาดความต่อเนื่องในการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน ครูไม่ได้กลับมาถ่ายทอดกระบวนการที่ตนเองได้รับการพัฒนามาให้เพื่อนครูได้รับทราบ โรงเรียนชายขอบที่มีความห่างไกล ขาดการเข้าถึงข้อมูลการพัฒนาครูด้วยกระบวนการ PLC ทำให้ทัศนคติของครูในการพัฒนา PLC มีความแตกต่างกัน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561) จากสาเหตุเหล่านี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางในการสร้าง PLC ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ให้สามารถขับเคลื่อนและพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความยั่งยืนได้ โดยมีมุมมองว่าหากจะเริ่มการสร้าง PLC ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดวัฒนธรรมองค์การปฏิบัติควบคู่ไปด้วยกันจึงจะประสบผลสำเร็จ ในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ PLC ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จะต้องศึกษาปัจจัยส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติต่อการพัฒนาครูด้วย PLC อันดับแรก จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยศึกษาวิจัยเพื่อหาปัจจัยส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ซึ่งประชากรความแตกต่างกันในเรื่องของธรรมเนียม ประเพณี การปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะพื้นที่ งานวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ เรื่องรูปแบบวัฒนธรรมองค์การชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครู ในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม สามจังหวัดชายแดนใต้

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

### วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งทำการศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จะได้ทราบและสามารถนำปัจจัยส่งเสริมที่ได้ใช้ในการบริหารจัดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 2,663 คน จากโรงเรียนนาร่องที่ดำเนินกิจกรรม PLC จำนวน 136 โรงเรียน ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Hair et al. (2006) โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 5-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ที่ผ่านการคัดกรองในครั้งนี้จำนวน 52 ตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้อัตราส่วน 1:5 ของตัวแปรสังเกตได้ จึงทำให้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified

Sampling) โดยแบ่งโรงเรียนตามขนาดเล็ก กลาง และขนาดใหญ่ เกณฑ์การคัดเลือกพิจารณาจากโรงเรียนที่มีผลการพัฒนาทางด้านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

### เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์เพื่อสกัดตัวแปร ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูนำตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์ สร้างแบบคัดกรองตัวแปรแบบเลือกตอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้ 1) เป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความรู้ด้าน PLC หรือเป็นนักวิชาการและวิทยากรด้าน PLC 2) เป็นครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยง (mentor) หรือเป็นโค้ช (Coaching) อย่างน้อย 3 ปี ติดต่อกันตรวจสอบคัดกรอง สามารถสังเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ทางด้านปัจจัยส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูได้ 52 ตัวแปร นำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามปัจจัยส่งเสริมการสร้าง PLC ของครูโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ นำแบบสอบถามตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้ 1) เป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความรู้ด้าน PLC 2) เป็นครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยง (mentor) หรือเป็นโค้ช (Coaching) อย่างน้อย 3 ปี ติดต่อกัน ใช้วิธีการตรวจสอบค่าความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา (The Index of Item-Objective Congruence: IC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 นำแบบสอบถามปัจจัยส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.87

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยแบ่งกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยนำข้อมูลพื้นฐานแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ทางด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ทำการวิเคราะห์หาค่าร้อยละเพื่อทราบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของครูโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริม PLC โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

โดยใช้การวิเคราะห์สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เริ่มจากการวิเคราะห์สัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่พร้อมด้วยการวิเคราะห์ค่าความเป็นไปได้พื้นฐาน KMO and Bartlett's Test of Sphericity ได้ค่า .938 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกันมาก จึงสามารถวิเคราะห์หาองค์ประกอบได้ จากนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) และทำการหมุนแกนตั้งฉากแบบ Varimax Rotation เพื่อให้ได้องค์ประกอบ ปัจจัยส่งเสริม PLC โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

### ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิจัยข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 80 เพศชายร้อยละ 20 มีช่วงอายุระหว่าง 25-59 ปี ช่วงอายุมากที่สุด คือ 35 ปี และช่วงอายุ 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 7 จำนวนการทำกิจกรรม PLC ในโรงเรียนปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวนการทำกิจกรรม 1-2 ครั้งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมา คือ ทำกิจกรรมมากกว่า 4 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยส่งเสริม PLC โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สามารถจัดเข้าองค์ประกอบปัจจัยส่งเสริมได้ 7 ปัจจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยเทคนิคหมุนแกนสำคัญ เพื่อพิจารณาเพื่อแยกกลุ่มตัวแปรจัดเป็นองค์ประกอบโดยการหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธี Varimax เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสม และค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่า Eigenvalues ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม

Component	Extraction Sums of Squared Loading		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	26.440	50.846	50.846
2	2.507	4.821	55.667
3	1.803	3.468	59.135
4	1.658	3.189	62.324
5	1.205	2.317	64.640
6	1.183	2.275	66.915
7	1.058	2.035	68.950

จากตารางที่ 1 พิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าจำนวนองค์ประกอบปัจจัยที่สกัดได้หลังการหมุนแกน โดยใช้เกณฑ์จะต้องมีค่าไอเกนที่มีค่ามากกว่า 1 และพิจารณาข้อคำถามที่มีน้ำหนัก 0.50 ขึ้นไป พบว่ามี

จำนวน 7 ปัจจัย สามารถอธิบายความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 68.950 ของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด นำผลที่ได้ไปตั้งชื่อปัจจัยส่งเสริมโดยผู้วิจัยพิจารณาจากปัจจัยส่งเสริมที่มีความสำคัญมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสื่อสารเพื่อแรงบันดาลใจ 2) เครือข่ายร่วมคิดแลกเปลี่ยน 3) โอกาสเรียนรู้อย่างเต็มใจ 4) ความท้าทายต่อแนวปฏิบัติใหม่ 5) โปร่งใสและวางใจ 6) ความเชื่อมั่น 7) ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และในแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายตัวแปรได้ตามตาราง 2-8 ดังนี้

**ตารางที่ 2** ปัจจัยส่งเสริมที่ 1 การสื่อสารเพื่อแรงบันดาลใจ

ข้อ	ปัจจัย	ค่าน้ำหนัก
48	การสื่อสารอย่างอ่อนโยน	.671
47	ความสบายใจ	.664
36	แรงบันดาลใจ	.662
35	การให้กำลังใจ	.551
41	จิตใจบริการ	.519
34	โน้มน้าวจิตใจ	.501
40	ความเป็นผู้นำ	.648

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยส่งเสริมที่ 1 มีค่าไอเกนเท่ากับ 26.440 ปัจจัยส่งเสริมที่มีค่าสูงสุดจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือการสื่อสารอย่างอ่อนโยนมีความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อการสร้าง PLC พร้อมกับการมีจิตใจบริการก็จะสร้างให้เกิดความสบายใจ สร้างแรงบันดาลใจให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นความจำเป็นของการสื่อสารที่มีคุณภาพและเต็มไปด้วยความปรารถนาดีต่อสมาชิกในองค์การสามารถโน้มน้าวจิตใจสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับ ซิลโบล นั๊บแสน (2560) ที่กล่าวว่า การสื่อสารเพื่อจูงใจของผู้นำจะสร้างความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับสมาชิกในองค์การให้มีพฤติกรรมมุ่งมั่นความสำเร็จจึงตั้งชื่อปัจจัยส่งเสริมนี้ว่า “การสื่อสารเพื่อแรงบันดาลใจ”

**ตารางที่ 3** ปัจจัยส่งเสริมที่ 2 เครือข่ายร่วมคิดแลกเปลี่ยน

ข้อ	ปัจจัย	ค่าน้ำหนัก
15	ความรู้สึกร่วม	.646
13	ความรับผิดชอบร่วมกัน	.637
14	ความเอื้อเฟื้อ	.620
12	เครือข่ายกลุ่มสัมพันธ์	.612
27	แลกเปลี่ยนประสบการณ์	.526
26	แบ่งปัน	.505

จากตารางที่ 3 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.507 ซึ่งมีปัจจัยส่งเสริมจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง แสดงให้เห็นว่าความสำคัญของความรู้สึกร่วม ความผิตชอบร่วมกัน ความเอื้อเฟื้อ และเครือข่ายกลุ่มสัมพันธ์มีความสำคัญตามลำดับต่อการสร้าง PLC โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 การจัดกิจกรรม PLC ในโรงเรียนมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อความรู้สึกร่วมรับผิตชอบร่วมกัน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์สร้างกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพตนเองและกระบวนการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2548) กล่าวว่าคนจะมีประสบการณ์ไม่เหมือนกัน เมื่อนำมาแลกเปลี่ยนกันแล้ว อาจเห็นส่วนที่เหมือนกัน ซึ่งจะเป็นการยืนยันว่าเข้าใจตรงกันเมื่อเอาแลกเปลี่ยนกันมาก ๆ จะทำให้ยกระดับความรู้ความเข้าใจขึ้นไปอีก จึงทำให้ตั้งชื่อปัจจัยส่งเสริมนี้ว่า “เครือข่ายร่วมคิดแลกเปลี่ยน”

ตารางที่ 4 ปัจจัยส่งเสริมที่ 3 โอกาสเรียนรู้ร่วมอย่างเต็มใจ

ข้อ	ปัจจัย	ค่าน้ำหนัก
5	การมีส่วนร่วม	.728
3	การเปิดโอกาส	.691
2	เต็มใจพัฒนา	.633
6	เรียนรู้จากการปฏิบัติ	.615
4	ยอมรับฟัง	.598
1	ตระหนักเห็นคุณค่า	.577

จากตารางที่ 4 พบว่า มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.803 มีปัจจัยส่งเสริมจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง แสดงให้เห็นว่าความสำคัญของการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาส ความเต็มใจในการพัฒนา และการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำคัญเป็นลำดับต่อการสร้าง PLC ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สอดคล้องกับ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินดา ศิริวรรณ (2560) กล่าวว่า การที่เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ อันเป็นการสร้างแรงจูงใจความรับผิดชอบในหน้าที่ของสมาชิกสร้างประโยชน์ร่วมกันบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ จึงตั้งชื่อปัจจัยส่งเสริมนี้ว่า “โอกาสเรียนรู้อย่างเต็มใจ”

ตารางที่ 5 ปัจจัยส่งเสริมที่ 4 ทำทนายต่อแนวปฏิบัติใหม่

ข้อ	ปัจจัย	ค่าน้ำหนัก
11	ความท้าทาย	.762
52	แรงดันภายใน	.751
22	กลัวการสูญเสีย	.710
24	กลัวได้กล้าเสีย	.632

ตารางที่ 5 ปัจจัยส่งเสริมที่ 4 ทำท่ายต่อแนวปฏิบัติใหม่ (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัย	ค่าน้ำหนัก
32	หน้าที่ในตำแหน่ง	.599
25	ความร่วมมือ	.560
38	การปฏิบัติตามคำสั่ง	.512

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยส่งเสริมที่ 4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.658 จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง แสดงให้เห็นว่าความสำคัญของการมีความท้าทาย แรงด้านภายในตนเอง กลัวการสูญเสียหน้าที่ในตำแหน่ง ความร่วมมือและการปฏิบัติตามคำสั่ง มีค่าน้ำหนักสำคัญตามลำดับ แสดงให้เห็นคุณลักษณะของบุคคลในการสร้าง PLC ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ภายใต้องค์ประกอบนี้แสดงให้เห็นถึงความท้าทายของสมาชิกในที่นี่หมายถึงความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติแบบเดิมให้เกิดมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพราะฉะนั้นพฤติกรรมของครูในโรงเรียนจึงควรมีพฤติกรรมเชิงรุก ถ้าที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า สามารถประยุกต์องค์ความรู้เพื่อหาแนวทางที่ดียิ่งขึ้นไป สอดคล้อง รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) กล่าวว่า กระบวนการแห่งความก้าวหน้าในการพัฒนาครู ควรพิจารณาสร้างความท้าทายต่อบทบาท กลยุทธ์การสอน ตลอดจนพัฒนาความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาสาระและการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงตั้งชื่อปัจจัยส่งเสริมนี้ว่า “**ทำท่ายต่อแนวปฏิบัติใหม่**”

ตารางที่ 6 ปัจจัยส่งเสริมที่ 5 โปร่งใสและไว้วางใจ

ข้อ	ปัจจัย	ค่าน้ำหนัก
29	ไม่เป็นทางการ	.680
30	ไว้วางใจ	.630
28	กระจายอำนาจ	.626
31	ความโปร่งใส	.609

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยส่งเสริมที่มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.205 จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง แสดงให้เห็นว่าความสำคัญของไม่เป็นทางการ ไว้วางใจ กระจายอำนาจและความโปร่งใสสำคัญต่อการสร้าง PLC ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 การสร้างความร่วมมือให้กับครูในโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยความไว้วางใจ สร้างความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการให้สมาชิกมีความรู้สึกโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มอบโอกาสในการตัดสินใจในกิจกรรมของ PLC สอดคล้องกับ นฤมล จิตรเอื้อ (2560) ได้กล่าวว่า การปลูกฝัง

วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จำเป็นจะต้องสร้างบรรยากาศแห่งความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ด้วยการรับฟัง และการสื่อสารแบบสองทางจะสามารถสร้างพฤติกรรมทางบทบาทที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นกับสมาชิก จึงตั้งชื่อปัจจัยส่งเสริมนี้ว่า “โปร่งใสและไว้วางใจ”

**ตารางที่ 7** ปัจจัยส่งเสริมที่ 6 ความเชื่อมั่น

ข้อ	ปัจจัย	ค่าน้ำหนัก
18	เชื่อมั่นต่อตนเอง	.680
19	เชื่อมั่นต่อเป้าหมาย	.630
17	เชื่อมั่นต่อผู้นำ	.626
20	เชื่อมั่นในข้อมูล	.609

จากตารางที่ 7 พบว่าปัจจัยส่งเสริมที่ 6 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.183 จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง แสดงให้เห็นว่าความสำคัญของความเชื่อมั่นต่อตนเอง เชื่อมั่นต่อเป้าหมาย เชื่อมั่นต่อผู้นำ เชื่อมั่นในข้อมูล สำคัญเป็นลำดับแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะที่สำคัญต่อการสร้าง PLC ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สอดคล้องกับ ภาครัฐ น้อยมีง (2552) กล่าวว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน จึงตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า “ความเชื่อมั่น”

**ตารางที่ 8** ปัจจัยส่งเสริมที่ 7 ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ปัจจัย	ค่าน้ำหนัก
42	การเปลี่ยนแปลง	.680
44	ปรับตัวตามวิถีโลก	.630
43	ความเท่าเทียม	.626

จากตารางที่ 8 พบปัจจัยส่งเสริม 7 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.058 จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง แสดงให้เห็นว่าความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวตามวิถีโลก และความเท่าเทียม สำคัญเป็นลำดับแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของบุคคลที่สำคัญต่อการสร้าง PLC ของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สอดคล้องกับ ธนภัทร จันทร์เจริญ (2562) ได้กล่าวว่าครูต้องรู้จักพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน ผลักดัน ชี้นำแนะแนวทาง อำนวยความสะดวกและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน จึงตั้งชื่อปัจจัยส่งเสริมนี้ว่า “ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง”

## อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่าสามารถจัดกลุ่มปัจจัยส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ได้ 7 ปัจจัย สามารถนำผลมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ปัจจัยส่งเสริมที่ 1 “การสื่อสารแรงบันดาลใจ” เป็นปัจจัยส่งเสริมที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด การสื่อสารแรงบันดาลใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กระตุ้นความรัก ความผูกพัน และมุ่งมั่นในการร่วมกิจกรรม PLC อย่างตั้งใจ ซึ่งแรงบันดาลใจเกิดจากแรงกระตุ้นภายนอกที่มีผลกระทบต่อภายในจิตใจ เป็นแรงขับภายในของผู้ร่วมกิจกรรม PLC ที่เกิดจากการตระหนักเห็นความสำคัญของการร่วมกิจกรรม (Sergiovanni, 1994) นอกจากนี้ แรงบันดาลใจยังเป็นแรงขับภายนอกที่ทีม PLC สามารถกระตุ้นทีมซึ่งกันและกัน ทั้งแรงขับภายในและแรงขับภายนอกต้องอาศัยวิธีการสื่อสารทั้งที่เป็นอวัจนภาษาและวัจนภาษา การสื่อสารของทีมซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้ทีมมีความยึดเหนี่ยวในการร่วมกิจกรรม PLC อย่างมีประสิทธิภาพ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557)

ความหมายของการสื่อสารแรงบันดาลใจ เป็นวิธีการสื่อสารที่เน้นความอ่อนโยน ความเป็นกันเอง โดยผู้สื่อสารต้องมีจิตใจบริการที่ทำให้ผู้ร่วมกิจกรรมเกิดความสบายใจ และเต็มใจในการร่วมกิจกรรม ทั้งนี้บุคคลสำคัญที่จะทำให้องค์ประกอบนี้เกิดได้แก่ ผู้บริหารควรเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับครูได้มีพลังในการปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกำหนดไว้ หัวหน้าวิชาการควรอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นผู้ช่วยเหลือในการสร้างกิจกรรม PLC ครูผู้ปฏิบัติด้วยกันสามารถเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและผู้ได้รับแรงบันดาลใจ เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูสร้างแรงดึงดูดต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ศุภวัตร มีพร้อม (2557) ได้กล่าวว่าการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจมาจากผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีคุณธรรมและความยุติธรรม สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ลดช่องว่างของตำแหน่งกระตุ้นให้สมาชิกเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้เต็มศักยภาพ นอกจากนี้ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2562) กล่าวว่า ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงสถานภาพเดิม วิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้เกิดความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ ความสัมพันธ์ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจจะถูกสะท้อนออกมาอย่างสอดคล้องกับเป้าหมายและยึดถือร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม (House et., 1991) ดังนั้นผู้นำสร้างแรงบันดาลใจจะมีผลสะท้อนโดยตรงแก่ครูในการสร้าง PLC จึงควรให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสะท้อนไปยังสมาชิกในการโน้มน้าวจิตใจให้เข้าร่วมปฏิบัติการสร้าง PLC

ปัจจัยส่งเสริมที่ 2 “เครือข่ายร่วมคิดแลกเปลี่ยน” การจัดกิจกรรม PLC การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางด้านวิชาการให้เกิดขึ้น เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อผลการ

เรียนรู้ของครูทุกคน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพมากที่สุด สอดคล้องกับ Harden (2012) มีมุมมองว่าหากองค์กรได้สามารถสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ที่ดี ย่อมเป็นทุนทางสังคมและเป็นทุนทางปัญญาที่ดีกว่า หากสนับสนุนให้ครูใช้ช่องทางนี้เพื่อถ่ายทอด ข้อมูลทางด้านวิชาการหรือประสบการณ์สอนที่เป็นประโยชน์ก็สามารถที่ยกระดับคุณภาพการจัดการ เรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2550) ได้กล่าวว่ารากฐานของแนวคิด เครือข่ายทางสังคมมีที่มาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ฉะนั้นความสัมพันธ์ทาง สังคมของสมาชิกภายในกลุ่มจะมาจากการแลกเปลี่ยนโดยมีที่มาจาก 3 แนวคิดด้วยกัน คือ อรรถประโยชน์นิยม (Utilitarian Economics) มนุษยวิทยาเชิงหน้าที่ (Functional Anthropology) และจิตวิทยาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Psychology) การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู จำเป็นต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มเป็นลักษณะเครือข่าย จะทำให้องค์ความรู้ที่ได้มีความลุ่มลึกเพราะได้ถูกกลั่นกรองหลายชั้นตอน

ปัจจัยส่งเสริมที่ 3 “โอกาสเรียนรู้อย่างเต็มที่” องค์ประกอบนี้จะเน้นในเรื่องการสร้างโอกาส พัฒนาร่วมกัน ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ รับฟังปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างจริงจังเป็น ผลให้เกิดความตระหนักเห็นคุณค่าและต้องการร่วมพัฒนาอย่างเต็มที่ ผลวิจัยนี้พบว่า ความเต็มใจ เป็นส่วนหนึ่งในทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน การสร้างโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นในสภาพสังคมปัจจุบัน หากต้องการให้ได้ งานที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูในแสดงออกทางความคิด สร้างเวทีให้ครูได้ แสดงความสามารถ ไม่ว่าจะผ่านทางทักษะหรือทางความคิด สอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (2555) กล่าวว่า ครูควรได้รับโอกาสให้รวมตัวกันเพื่อเรียนรู้และสร้างสรรค์การจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็น แรงผลักดันไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นวิชาชีพ และ วาสนา ปุริโส (2559) กล่าวว่าครูที่มี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Relationship) จะแสดงให้เห็นถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการ ประสานงานที่ดีจะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ยินดีพร้อมรับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อรับการ เสนอแนะและนำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างเปิดใจ เต็มใจ ร่วมใจและตั้งใจ และ สมพร มณีอ่อน (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การรวมพลังร่วมมือของครูจะอยู่บนพื้นฐานความ ไว้วางใจ ความเป็นมิตร มีภารกิจและเป้าหมายร่วมกันรับฟังความคิดเห็น และปฏิบัติงานร่วมกับการ เรียนรู้ สร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของ เพื่อสร้างให้ครูเกิดความเต็มใจในการพัฒนาตนเองอย่างมี เป้าหมายและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่สะท้อนไปสู่คุณภาพของผู้เรียน

ปัจจัยส่งเสริมที่ 4 “ทำทนายต่อแนวปฏิบัติใหม่” ความท้าทายเป็นแรงขับเคลื่อนที่ดีต่อการ พัฒนาการตนเอง ปัจจัยส่งเสริมนี้จะแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของครูในโรงเรียนที่เหมาะสมต่อการสร้าง PLC ซึ่งประกอบไปด้วยค่านิยมต่าง ๆ ได้แก่ ความท้าทาย แรงด้านภายใน กล้าการสูญเสีย ถ้าได้กล้า เสีย หน้าที่ในตำแหน่ง ความร่วมมือ และการปฏิบัติตามคำสั่ง โรงเรียนในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปีที่ 1 เขต 1 เป็นโรงเรียนในสังกัดของรัฐที่มีรูปแบบในการบริหารจัดการเป็นระบบราชการ มีความเคร่งครัดในระเบียบวินัย ทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามที่มอบหมายเท่านั้นขาดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติเกิดความเบื่อหน่ายไม่มีแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการพัฒนา การสร้างความคิดริเริ่มของคนในองค์กรจำเป็นจะต้องสร้างความท้าทายให้กับสมาชิก สามารถปรับกระบวนการทํานองในการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สอดคล้องกับ Muchinsky (2000) การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจะเป็นอีกแนวคิดหนึ่งในการปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ควรส่งเสริมให้มีการแข่งขันกันระหว่างกลุ่มงานภายในเพื่อยกระดับคุณภาพในแต่ละฝ่าย ส่งเสริมให้กล้าแสดงออกทางด้านความคิด กล้าที่จะเป็นผู้นำความคิดเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นการพัฒนาครูให้ได้ตามประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโรงเรียนจะต้องออกแบบกรอบแนวคิดในการปฏิบัติหน้าที่ให้ยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น ยั่วยุโดยการสร้างภาระงานที่มีความท้าทายและเป็นแรงดึงดูดให้ครูมีความทะเยอทะยานปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยส่งเสริมที่ 5 “โปร่งใสและไว้วางใจ” กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูต้องอาศัยการปฏิสัมพันธ์ของครูภายในกลุ่มย่อย เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มขีดความสามารถ จะต้องอาศัยการสร้างควมไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับครูทุกคน การที่จะได้มาซึ่งความไว้วางใจจะต้องวางระบบการทำงานภายในกลุ่มให้มีความโปร่งใสเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อความรู้สึกของครูผู้เป็นสมาชิก หากครูรู้สึกไม่ถูกเอาเปรียบหรือรู้สึกว่าตนเองได้มีส่วนร่วมอยู่ตลอดเวลา ก็จะเกิดความหวงแหนรู้สึกเป็นเจ้าของและลดความตึงเครียดระหว่างผู้บริหารและครู ทำให้ครูรู้สึกผ่อนคลายและกล้าจัดการเรียนการสอนแบบสร้างสรรค์ การบริหารจัดการควรอยู่บนพื้นฐานความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ สามารถชี้แจงให้รับทราบทั่วถึงกัน ก็จะสร้างความไว้วางใจให้เพื่อนสมาชิก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Colquitt et al. (2014) กล่าวว่าความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึก เป็นตัวคั่นกลางที่ดีที่สุดที่สามารถสะท้อนกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา ฉะนั้นการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อนเพื่อร่วมกันพัฒนาศักยภาพจำเป็นจะต้องสร้างให้ครูเกิดความไว้วางใจเสียก่อน โดยพื้นฐานการบริหารงานที่โปร่งใส

ปัจจัยส่งเสริมที่ 6 “ความเชื่อมั่น” ความเชื่อเป็นส่วนที่อยู่ในส่วนลึกภายในจิตใจ เป็นกระบวนการทางด้านความคิดที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร มีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางด้านพฤติกรรม ในการสร้าง PLC ให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนจะต้องอาศัยความเชื่อขององค์กรที่สามารถยึดเหนี่ยวให้ครูเข้าใจและมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน เป็นคุณลักษณะที่ควรปลูกฝังให้กับครูในกลุ่ม PLC หากสมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่นในทิศทางเดียวกันแล้ว การขับเคลื่อน PLC ก็จะสามารถดำเนินการได้เพราะทำให้สมาชิกเกิดความมั่นใจ ลดความกังวล สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยความไม่ขัดข้องใจ จากผลวิจัยการสร้างควมเชื่อใจในของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 บ่งชี้ให้เห็นว่าหากต้องการสร้าง PLC ให้

เกิดขึ้นในโรงเรียนจำเป็นจะต้องสร้างความเชื่อเหล่านี้ให้เกิดขึ้นคือ ความเชื่อต่อตนเอง ความเชื่อต่อเป้าหมาย ความเชื่อต่อผู้นำและความเชื่อต่อข้อมูล และมีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี สะท้อนผลต่อพฤติกรรมของครูสร้างความจงรักภักดีในองค์กร สอดคล้องกับ เสกสรร วัฒนพงษ์ (2542) กล่าวว่า ความเชื่อเป็นทัศนคติการวินิจฉัยที่สมาชิกแสดงต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้ที่มีความเชื่อก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและภักดี ความเชื่อเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมบุคคล หากบุคคลดังกล่าวได้ทำงานที่ใดก็จะรับรู้เป้าหมายร่วมขององค์กรและวัตถุประสงค์ขององค์กรก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นทราบถึงวิถีและความเชื่อขององค์กรนั้นความเชื่ออาจเป็นสิ่งที่อาจจะต้องใช้เวลาแต่สามารถทำได้โดยการนำเสนอข้อเท็จจริงทางข้อมูลและสามารถให้เหตุและผลได้ หากครูเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเองกระทำและเชื่อมั่นในเป้าหมายที่มีความชัดเจน ก็พร้อมที่จะขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการ PLC ได้สำเร็จ

ปัจจัยส่งเสริมที่ 7 ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาทั้งในประเทศและสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูเป็นบุคคลสำคัญในออกแบบการจัดการเรียนการสอน จำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความก้าวล้ำทันสมัยสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรม ดังนั้นคุณลักษณะของครูในสังคมปัจจุบันจะต้องพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูผู้สอนก็ต้องรู้จักปรับตัวก้าวให้ทันโลกอยู่เสมอ สอดคล้องกับ วิภาพรรณ พิณฑลา (2560) กล่าวว่าสถานการณ์ในสังคมปัจจุบัน กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรม สังคม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของคนให้มีความแตกต่างมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาผู้เรียนและครูผู้สอนให้สามารถปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และยังสอดคล้องกับ อมรรัตน์ วัฒนธรร (2550) ที่ว่าความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษารู้อยู่ที่ความต้องการสร้างความงอกงามให้เกิดขึ้นกับนักเรียน การสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับครูจำเป็นจะต้องสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น 3 ด้าน ประการแรก คือ ความเชี่ยวชาญในการสอน ประการที่สองรูปแบบกระบวนการเตรียมครูดีมีคุณภาพ ประการสุดท้าย คือ ศักดิ์ศรีของครู ความรักความงอกงามที่เกิดขึ้นกับตนเองความไม่หยุดนิ่งของระบบการศึกษาโลกเป็นผลกระทบจากการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการใช้ PLC เครื่องมือในการขับเคลื่อนในการพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่เหมาะสม

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การจัดการศึกษาโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมเสนอแนะความคิดเห็นในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น

2. การโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติตามแนวคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โรงเรียนจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียน

3. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีมาเป็นส่วนประกอบหนึ่งสำหรับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นส่วนส่งเสริมเพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและเพื่อส่งเสริมให้ครูมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีที่สูงขึ้น

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อแก้ไขจุดอ่อนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจที่ศึกษาตัวแปรและจัดกลุ่มตัวแปรว่าสามารถแบ่งกลุ่มได้ก็องค์ประกอบ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจากความแปรปรวนระหว่างตัวแปรสังเกตได้

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาที่เน้นวิเคราะห์ปัจจัยส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เท่านั้นควรเพิ่มเติมขอบเขตพื้นที่ของการศึกษาให้ขยายเพิ่มขึ้นจากเดิม

#### เอกสารอ้างอิง

- ชโลบล นันแสง. (2560). การสื่อสารเพื่อจูงใจของผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 10 (1): 411.
- ธงชัย คำปวง. (2561). การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธนภัทร จันท์เจริญ. (2562). การจัดการเรียนรู้สู่การศึกษาไทย 4.0. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 13 (3): 222.
- นฤมล จิตรเอื้อ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 10 (2): 1752.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินฉา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารมหาจุฬาริชาการ, 4 (1): 179.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแรงบันดาลใจ วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลองค์การในบริบทของศาลยุติธรรม. วารสารสมาคมนักวิจัย. สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย, 24 (1): 18.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). วิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC). วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 11 (3): 2779.

- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21  
บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. ปรินญาศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วาสนา ปุริโส. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนนำटकสวนพลู: การวิจัยปฏิบัติการมีส่วนร่วม.  
วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 10 (4): 123.
- วาสนา มะณีเรือง และคณะ. (2559). รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 4 (2): 264.
- วิภาพรรณ พินลา. (2560). การศึกษาผลการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา และความสามารถในการ  
คิดวิเคราะห์ สำหรับนิสิตปริญญาตรี ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบอุปนัยกับการจัดการ  
เรียนรู้แบบนิรนัย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19 (2): 40-53.
- ศุภวัตร มีพร้อม. (2557). ภาวะผู้นำพลังบวกกับการประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมบริการ กรณีศึกษา  
การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย. วารสารวิชาการ  
มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ. มหาวิทยาลัยศิลปากร, 7 (3): 878.
- สมาพร มณีอ่อน. (2560). กลยุทธ์การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ใน  
โรงเรียน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 15 (1): 32.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2550). ทฤษฎีสังคมวิทยา เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น.  
พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร).  
กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). สภาวะการศึกษาไทยปี 2557/2558 จะปฏิรูป  
การศึกษาไทยให้ทันโลกในยุคศตวรรษที่ 21 อย่างไร. สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา.  
กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- เสกสรร วัฒนพงษ์. (2542). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทาง  
หลวงกับเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรในเขตพื้นที่ทางหลวงหมายเลข 34 (บางนา-บางพระ).  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อมรรัตน์ วัฒนาธร. (2550). การจัดการความรู้กับงานพัฒนา “ครู” ที่คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 9 (3): 119-125.
- Colquitt, J. A., Baer, M. D., Long, D. M., & Halvorsen-Ganepola, M. D. K. (2014). Scale  
indicators of social exchange relationships: A comparison of relative content  
validity. *Journal of Applied Psychology*, 99 (4): 599-618.



- Hair, J. F. Jr. Black, W. C., Babin, B. J. Anderson, R. E. and Tatham, R. L. (2006). **Multivariate data analysis**. 6<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Harden, G. (2012). **Knowledge sharing in the workplace: a social networking site assessment**. 45<sup>th</sup> Hawaii International Conference on System Sciences. doi: 10.1190/hicss 2012.408.
- House, R. J., Spangler, W. D. & Woycke, J. (1991). *Personality and charisma in the U.S. presidency: A psychological theory of leader effectiveness*. **Administrative Science Quarterly**, 36: 364–396.
- Muchinsky, Paul M. (2000). **Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. Australia: Wadsworth.
- Sergiovanni, T. (1994). **Building community in schools**. San Francisco, CA: Jossey Bass.