

การสร้างพลังอำนาจครูกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
ในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*
TEACHER EMPOWERMENT AND PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY
OF SCHOOLS IN PRAEWA KHAM MUANG SCHOOL GROUP UNDER
KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

สมคิด สุกุลสถาปัตย์¹
Somkid Sakunsatapat¹
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี¹
Faculty of Education, Bangkokthonburi University¹
Email : somkid.st@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการสร้างพลังอำนาจครูของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 2) เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจครูและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 318 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิประกอบด้วยครูของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างพลังอำนาจครูของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) การสร้างพลังอำนาจครูและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การสร้างพลังอำนาจครู; การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; สถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study teacher empowerment of schools in Praewa Kham Muang School Group under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3; 2) to study professional learning community of schools in Praewa Kham Muang School Group under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3; and 3) to study the correlation between teacher empowerment and professional learning community of schools in Praewa Kham Muang School Group under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. This research was survey research. The population included 318 teachers of schools in Praewa Kham Muang School Group under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. The sample was obtained via stratified random sampling technique, comprised of 175 teachers of schools in Praewa Kham Muang School Group under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. The instrument used for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of this research were found that: 1) teacher empowerment of schools in Praewa Kham Muang School Group under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3 were at high level in overall and each aspect; 2) professional learning community of schools in Praewa Kham Muang School Group under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3 were at high level in overall and each aspect; and 3) teacher empowerment and professional learning community of schools in Praewa Kham Muang School Group under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3 in overall were highly positive correlations at statistical significance of the .01 level.

Keywords : Teacher Empowerment; Professional Learning Community; Schools

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในบริบทของโลกยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างคาดไม่ถึง (Disruptive Change) ในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งทำให้องค์กรต่างๆต้องเผชิญกับความต้องการทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจุบันผู้รับบริการมีความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศและเรียกร้องด้านคุณภาพของบริการที่แตกต่าง (Sasin Executive Education, 2016) องค์กรต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางสังคมจึงยากที่จะหลีกเลี่ยงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ทั้งนี้ องค์กรที่มีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะสามารถแข่งขันได้และเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์กรและสร้างความสำเร็จให้กับการดำเนินงานตามเป้าหมาย จึงต้องปรับเปลี่ยน

การบริหารจัดการองค์การให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและสิ่งหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากก็คือการจัดการ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์การ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์การไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมนุษย์มีความรู้ มีความสามารถ สติปัญญาและสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัด องค์การต้องตระหนักและทบทวนถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ขององค์การกันใหม่และเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์การที่ต้องให้ความสำคัญ คือ คนในองค์การนั่นเอง สาเหตุหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น เนื่องจากว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว และเป็นสิ่งเดียวที่มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นได้ องค์การใดที่เห็นความสำคัญของคนองค์การนั้นมีแนวโน้มที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็คือ คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ (ภิราช รัตน์ต์, 2560)

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในฐานะองค์การทางสังคมที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด ซับซ้อน เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและไม่สามารถคาดการณ์ได้จำเป็นต้องไวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สำหรับการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นต้องใช้ความสามารถของครูทุกคน เนื่องจาก “ครู” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดหรือมีค่ามากที่สุดในจำนวนทรัพยากรทางการศึกษาทั้งหมดโดยการผลักดันให้ครูมีพลังในการปฏิบัติงานเพื่อสามารถปฏิบัติพันธกิจในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและเป็นไปอย่างยั่งยืน การเสริมสร้างพลังเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคล องค์การหรือชุมชนมีความสามารถในการจัดการ บุคคลมีความตระหนักรู้ในคุณค่าและความสามารถทั้งของตนเองและผู้อื่น การเสริมสร้างพลังอำนาจจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ศักยภาพของตนเองและพัฒนาความสามารถของตนเองในด้านต่างๆ มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีภาวะผู้นำ มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขเมื่ออยู่ในสถานที่ทำงาน มีและรู้สึกถึงความรับผิดชอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นกระบวนการสร้างเสริมให้บุคคลมีความสัมพันธ์กัน มีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น ความรู้สึก ได้เรียนรู้การทำงาน และการใช้ทรัพยากรร่วมกันจึงนับเป็นกระบวนการในการสนับสนุนช่วยเหลือ และใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในภาพรวม(ตรียพล โฉมใส, 2563) ทั้งนี้ การสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถทำได้ในหลายมิติโดยเฉพาะในเชิงกระบวนการซึ่งในทางปฏิบัติการสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานยังน้อย ดังนั้น จึงมีความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมากที่สุด(ศักดิ์ดา คำโส, 2560)

สภาพการบริหารของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมน้อย รวมทั้งขาดการประสานสัมพันธ์กัน (เอมรินทร์ จันทรบุณยานุค, 2561) สถานศึกษาจึงไม่อาจคาดหวังให้ครูผูกพันต่อสถานศึกษา ทุ่มเทและให้ความสำคัญกับเป้าหมายของสถานศึกษา สถานศึกษาควรตระหนักในคุณค่าและปฏิบัติต่อครูโดยไม่มองครูเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในปัจจุบันถูกกดดันให้ได้ผลลัพธ์ที่มากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เท่าเดิม ความทุ่มเทที่ครูมีต่อสถานศึกษาจึงกลายเป็นหนึ่งในปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นเป็นเส้นทางสู่การพัฒนาวิชาชีพครูเนื่องจากการร่วมมือรวมพลังของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ

(แสงรุณี มีพร, 2563) นอกจากนี้ยังถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการออกแบบการจัดการศึกษาโดยเน้นการรวมตัวของครูผู้ที่มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อเปลี่ยนแปลงและเพิ่มพลังขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นวงจรพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง(พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, 2564)

อย่างไรก็ตามยังไม่มีการศึกษาที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการสร้างพลังอำนาจครูและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งสำคัญและจำเป็นเนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อทุมนมนุษย์ของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการสร้างพลังอำนาจครูกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ทั้งนี้ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนวัตกรรมซึ่งสามารถนำไปใช้ขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์กรวมให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการสร้างพลังอำนาจครูของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจครูและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3. สมมติฐานการวิจัย

การสร้างพลังอำนาจครูและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการสร้างพลังอำนาจครูและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะนำไปกำหนดแนวทาง/ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสมรรถนะครู

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดนำองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างพลังอำนาจครูและการดำเนินการให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการบริหารของสถานศึกษาในบริบทแห่งศตวรรษที่ 21

4.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายในการสร้างพลังอำนาจครูและพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สมบูรณ์แบบ

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 318 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิประกอบด้วยครูของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 175 คน ตัวแปรที่ศึกษา คือ 1) การสร้างพลังอำนาจครูประกอบด้วย การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ การกระตุ้นแรงจูงใจ การส่งเสริมความร่วมมือ การพัฒนากำลังทีม และการปรับเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การสร้างวัฒนธรรมพลังร่วม การใช้กระบวนการสืบเสาะเลือกแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด การมุ่งเน้นปฏิบัติจริง การมุ่งมั่นปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 การสร้างพลังอำนาจครูของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตอนที่ 3 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สร้างเครื่องมือโดยศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากครูของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 175 คน ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 175 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

6. ผลการวิจัย

การศึกษาการสร้างพลังอำนาจครูกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

6.1 การสร้างพลังอำนาจครูของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างพลังอำนาจของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การสร้างพลังอำนาจ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.46	0.17	มาก
2	การกระตุ้นแรงจูงใจ	4.41	0.22	มาก
3	การส่งเสริมความร่วมมือ	4.46	0.23	มาก
4	การผนึกกำลังทีม	4.42	0.21	มาก
5	การปรับเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน	4.49	0.25	มาก
รวม		4.45	0.17	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การสร้างพลังอำนาจของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปรับเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน รองลงมา คือการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการและการส่งเสริมความร่วมมือ การผนึกกำลังทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการกระตุ้นแรงจูงใจ

6.2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.42	0.24	มาก
2	การสร้างวัฒนธรรมพลังร่วม	4.46	0.26	มาก
3	การใช้กระบวนการสืบสอบเลือกแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด	4.44	0.23	มาก
4	การมุ่งเน้นปฏิบัติจริง	4.49	0.24	มาก
5	การมุ่งมั่นปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.48	0.23	มาก
6	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.49	0.20	มาก
รวม		4.46	0.19	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมุ่งเน้นปฏิบัติจริง

และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ การมุ่งมั่นปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การสร้างวัฒนธรรมพลังร่วม การใช้กระบวนการสืบสอบเลือกแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการมีวิสัยทัศน์ร่วม

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจครูกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์เขต 3 รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจครูกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

การเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ การสร้างพลัง อำนาจครู	การมี วิสัยทัศน์ ร่วม (Y ₁)	การ สร้าง วัฒนธ รม พลัง ร่วม (Y ₂)	การใช้ กระบวนการ การสืบสอบ เลือกแนว ปฏิบัติที่ดี ที่สุด(Y ₃)	การ มุ่งเน้น ปฏิบัติ จริง (Y ₄)	การ มุ่งมั่น ปรับปรุง อย่าง ต่อเนื่อง (Y ₅)	การมุ่ง ผล สัมฤทธิ์ (Y ₆)	รวม (Y _{tot})
การเสริมสร้างภาวะ ผู้นำทางวิชาการ (X ₁)	.461**	.326**	.379**	.353**	.422**	.331**	.475**
การกระตุ้นแรงจูงใจ (X ₂)	.474**	.595**	.545**	.459**	.479**	.407**	.623**
การส่งเสริมความร่วมมือ (X ₃)	.599**	.633**	.522**	.633**	.615**	.449**	.725**
การผนึกกำลังทีม (X ₄)	.517**	.576**	.593**	.638**	.580**	.553**	.722**
การปรับเปลี่ยนบรรยากาศ การทำงาน (X ₅)	.703**	.596**	.525**	.583**	.616**	.501**	.739**
รวม (X _{tot})	.704**	.702**	.653**	.684**	.693**	.572**	.840**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าการสร้างพลังอำนาจครูกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy}=.840$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 การสร้างพลังอำนาจครูของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปรับเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน รองลงมาคือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการและการส่งเสริมความร่วมมือ การผนึกกำลังทีม ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการกระตุ้นแรงจูงใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจแก่ครูเพื่อ

นำสู่การมีสมรรถนะนั้น ครูผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานในบรรยากาศที่เหมาะสมและใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นแกน ต้องได้รับการกระตุ้นแรงจูงใจ พลังองค์ความรู้/ทักษะจากการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Scott and Jaffe (1991) ที่ระบุชัดเจนว่าการสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีม การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศ สอดคล้องกับผลการวิจัยของดาร์เร็น อันถาวร (2562) ซึ่งพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน สนับสนุนผลการวิจัยของ ธัญย์สิตา สุรศิษฐ์ชานล (2562) ซึ่งพบว่าปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานประกอบด้วยการสร้างคณะทำงาน การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นไปตามข้อค้นพบของกนิษฐา ทองเลิศ (2563) ที่พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากร คือ การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และการสร้างทีมงานทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของตรียพล โฉมไสวและคณะ (2563) ที่ระบุว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ศักยภาพของตนเองและพัฒนาความสามารถของตนเองในด้านต่างๆ ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ คือพลังอำนาจ บรรยากาศที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การสร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุนผลการวิจัยของสุขวิชร เทพปิน และคณะ (2563) ที่พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู คือ ด้านสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านส่งเสริมภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ด้านสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ให้ความเป็นอิสระ สนับสนุนผลการวิจัยของปารวี วินทะไชย์ (2564) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้กับครู การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิสิทธิ์ พิงภพ และคณะ (2564) ซึ่งพบว่า การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านคือการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน การให้รางวัลและการยอมรับ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การช่วยเหลือสนับสนุน การเพิ่มทักษะและความสามารถ การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนผลการวิจัยของพิชญา แสงทองทิพย์ และคณะ (2565) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดประกอบด้วยด้านการมีบรรยากาศในองค์กรที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการมีอิสระ

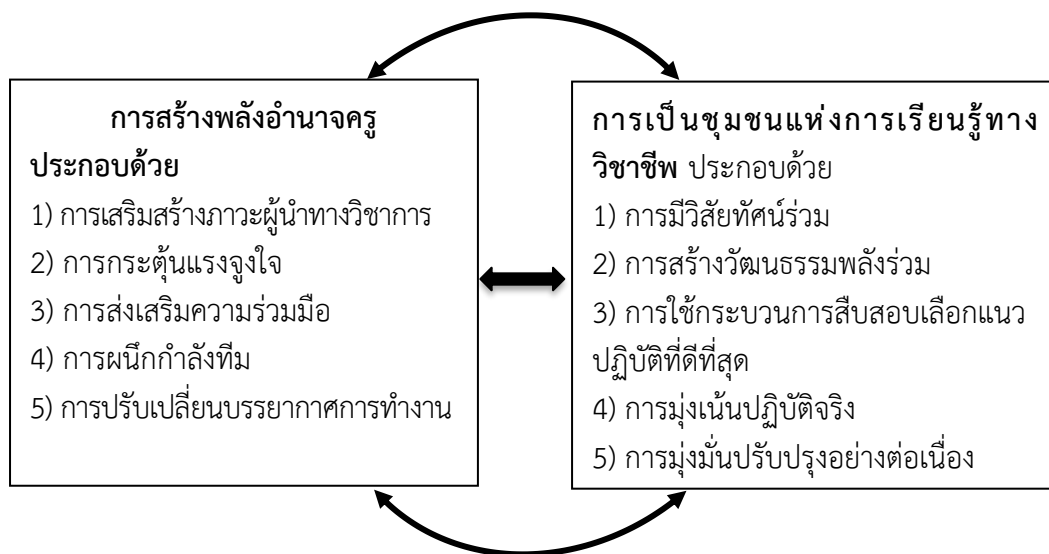
7.2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมุ่งเน้นปฏิบัติจริงและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ การมุ่งมั่นปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การสร้างวัฒนธรรมพลังร่วม การใช้กระบวนการสืบสอบเลือกแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในฐานะเครื่องมือและนวัตกรรมการบริหารที่เน้นองค์รวม สร้างวัฒนธรรมการทำงานโดยบูรณาการทุกมิติ มุ่งปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เน้นการปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมและการสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานซึ่ง

เป็นไปตามแนวคิดของ DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., Many, T. W., & Mattos, M. (2016) ที่ระบุว่าลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การมีภารกิจ วิสัยทัศน์ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การมุ่งเน้นการเรียนรู้ การเลือกแนวปฏิบัติที่ดี การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานผ่านการลงมือทำ การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับผลการวิจัย พงษ์ศักดิ์ สาลิกงชัย และคณะ(2562) ที่พบว่าองค์ประกอบของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ชุมชนกัลยาณมิตร วัฒนธรรมองค์กรและการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ สนับสนุนผลการวิจัยของ รัตนาวัตี แสนยศ (2563) ซึ่งพบว่าความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำร่วม การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน การมีระบบ ทีมร่วมมีร่วมใจ การทบทวนไต่ตรองผล การสนับสนุน และการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วลีษฐ์ สมจิตศรีปัญญา และคณะ (2564) ที่พบว่ารูปแบบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ความเชื่อและค่านิยม ทีมเรียนรู้และการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของจากรวรรณ บุญศร (2565) ซึ่งพบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก กล่าวคือวิสัยทัศน์ร่วมและทีมร่วมแรงร่วมใจ สนับสนุนแนวคิดของปณณทัต จำปากุล (2565) ที่พบว่าแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาครูยุคดิจิทัลประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ทีมร่วมมีรวมพลัง การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำร่วมโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน สนับสนุนผลการวิจัยของสฤษดิ์ วิवासูข (2565) ที่พบว่าองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน การร่วมมีรวมพลัง/การทำงานเป็นทีม การชี้แนะการปฏิบัติ การสะท้อนผลการปฏิบัติสอดคล้องกับผลการวิจัยของกุลนาถ สิทธิกุล และคณะ (2566) ซึ่งพบว่าปัญหาการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ร่วม และทีมร่วมแรงร่วมใจ สำหรับแนวทางการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ควรดำเนินการในแต่ละด้านกล่าวคือด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันวิเคราะห์ ทบทวนปัญหาเพื่อวางแผนปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารและครูควรร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน กำหนดขั้นตอนและสร้างทีมที่เข้มแข็ง การสร้างนวัตกรรมและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยเทียบเคียงสถานศึกษามาตรฐานสากล สนับสนุนผลการวิจัยของประณาลี ลือชา (2566) ที่พบว่าบทบาทการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านซึ่งประกอบด้วย การสร้างค่านิยมและมีวิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้าง สนับสนุนชุมชนอยู่ในระดับมากสนับสนุนผลการวิจัยของอรวรรณ สุขศรและคณะ (2566) ที่พบว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วม

ใจ สำหรับแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาประกอบด้วย
ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ

7.3 การสร้างพลังอำนาจครูกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาใน
กลุ่มโรงเรียนแพรวาคำม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะยังผู้บริหาร
สถานศึกษาให้ความสำคัญและสร้างพลังอำนาจครูโดยการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ การ
กระตุ้นแรงจูงใจ การส่งเสริมความร่วมมือ การฝึกกำลังทีม และการปรับเปลี่ยนบรรยากาศการ
ทำงานมากเท่าใดก็จะเหนี่ยวนำให้เกิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาที่
เป็นไปอย่างสมบูรณ์แบบ และยั่งยืนในขณะที่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วยการมี
วิสัยทัศน์ร่วม การสร้างวัฒนธรรมพลังร่วม การใช้กระบวนการสืบสอบเลือกแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด การ
มุ่งเน้นปฏิบัติจริง การมุ่งมั่นปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ก็เอื้อและเป็นฐานให้การ
สร้างพลังอำนาจครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสนับสนุนผลการวิจัยของวรวิ
ถาวรทรัพย์ และคณะ (2566) ซึ่งพบว่าการร่วมมือรวมพลัง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ
บรรยากาศองค์การสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สอดคล้องกับ
ผลการวิจัยของทิวา มีรัตน์ และคณะ (2562) ที่พบว่าการเสริมพลังอำนาจครูมีความสัมพันธ์ทางบวก
กับการทำงานเป็นทีมของครู และเป็นไปตามข้อค้นพบของกนิษฐา ทองเลิศ (2563) ที่พบว่ารูปแบบ
การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา
ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญคือ การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ
ในองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และการสร้างทีมงาน
สนับสนุนผลการวิจัยของวิราวรรณ เพ็ชรนาว่า (2563) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และ
บรรยากาศสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเก็นศักดิ์
ศรีสวย (2564) ที่พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครูซึ่งประกอบด้วย การชี้แนะช่วยเหลือการ
ปฏิบัติงานของครู การให้อำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน และการให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจมี
ความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งสนับสนุนผลการวิจัยของนพมาศ พยุวงษ์ (2564)
ที่พบว่าความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับอิทธิพลทางตรงจาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การมีส่วนร่วม บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมผู้นำ และ
สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิรัตน์ดา เสือจอย (2564) ซึ่งพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของ
ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางใน
ลักษณะคล้ายตามกัน ตลอดจนสนับสนุนผลการวิจัยของพิชญา แสงทองทิพย์ และคณะ (2565) ที่
พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครู คือ การได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจในการ
ทำงาน และการมีอิสระส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

8. องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจครูและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

จากภาพที่ 1 การสร้างพลังอำนาจครู (teacher empowerment) ของสถานศึกษาประกอบด้วย (1) การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ (strengthening academic leadership) (2) การกระตุ้นแรงจูงใจ (motivation stimulation) (3) การผนึกกำลังทีม (team synergy) (4) การส่งเสริมความร่วมมือ (promotion of cooperation) และ (5) การปรับเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน (working climate shift) และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community) ของสถานศึกษาประกอบด้วย (1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (having a shared vision) (2) การสร้างวัฒนธรรมพลังร่วม (synergistic culture creation) (3) การใช้กระบวนการสืบสอบเลือกแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (inquiry based process for choosing best practices) (4) การมุ่งเน้นปฏิบัติจริง (action focused) (5) การมุ่งมั่นปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement committed) และ (6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results oriented) มีความสัมพันธ์กันสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือในกรณีที่การสร้างพลังอำนาจครูของสถานศึกษาปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่สูงขึ้นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาก็จะปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่สูงขึ้นด้วยเช่นกันและเมื่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปในทิศทางใดการสร้างพลังอำนาจครูของสถานศึกษาก็จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางนั้นด้วยเช่นกัน รวมทั้งต่างก็จะเอื้อ เกื้อหนุน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นฐานที่มั่นคงของการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นำไปสู่วัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืน

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 วงการการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาควรนำองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างพลังอำนาจครูไปใช้เป็นฐานในการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

9.1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรนำองค์ความรู้ที่ได้จากผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายในการสร้างพลังอำนาจครูและพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สมบูรณ์แบบ

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน/ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรนำพลังอำนาจครูมาใช้ในการเพิ่มขีดความสามารถเชิงสมรรถนะในกระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

9.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน/ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรเพิ่มประสิทธิผลการสร้างพลังอำนาจครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เนื่องจากจะส่งผลโดยตรงต่อทุนมนุษย์และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.3.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน/สถานศึกษาอาชีวศึกษา

9.3.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญ ปัจจัยหลักความสำเร็จและตัวชี้วัดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

10. บรรณานุกรม

กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนา
งานวิชาการของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. **วารสาร มจร.
อุบลปริทรรศน์**. 5(2). 533-548.

กุลนาถ สิทธิกุล และคณะ. (2566). แนวทางการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. **วารสารการบริหาร
การศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 11(43). 266-275.

เก็นศักดิ์ ศรีสวย และคณะ. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

จารุวรรณ บุญตร. (2565). การศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดองค์กร
ปกครองท้องถิ่น จังหวัดเลย. **วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ**. 2(4). 25-36.

- ดรรรัตน์ อ้นถาวร. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. **Journal
of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University**. 6(2). 115-130.
- ตรียพล โฉมไสว และคณะ. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 21. **วารสาร
การบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น**. 6(1). 123-136.
- ทิวา มีรัตน์ และคณะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 8(30). 64-74.
- ฉันทย์สิตา สุทธิชัยขานล. (2562). ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(1). 830-843.
- นพมาศ พยุงวงษ์. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุพุทธระดับที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของครูประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี. **วารสารศึกษาศาสตร์ มจร**. 9(2). 10-28.
- ประณาลี ลือชา และคณะ. (2566). บทบาทการบริหารจัดการชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
วารสารราชนครินทร์. 20(1). 42-53.
- ปณิตทัต จำปากุล. (2565). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: วิธีแห่งการพัฒนาครูยุคดิจิทัล. **วารสาร
การจัดการและพัฒนาท้องถิ่นมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**. 2(2). 57-73.
- ปารวี วินทะไชย. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. **Journal of Roi Kaensarn
Academi**. 6(4). 68-81.
- พงษ์ศักดิ์ สาสีงชัย และคณะ. (2562). กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**.
6(8). 4133-4148.
- เพชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2564). รูปแบบการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในสถานศึกษา. **วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ**. 1(1). 66-75.
- พิชญา แสงทองทิพย์ และคณะ. (2565). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1.
วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 6(2). 53-67.
- ภิราช รัตน์นัต. (2017). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยในองค์กร. **วารสารบริหารธุรกิจและ
การบัญชีมหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 1(1). 21-38.
- รัตนาวดี แสนยศ. (2563). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. **วารสารมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ**. 6(1). 66-81.

- วรวิฑูรย์ ธารทรัพย์ และคณะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 20(88). 97-110.
- วสิษฐ์ สมจิตศรีปัญญา. (2564). รูปแบบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 6(10). 1-16.
- วิรัตน์ดา เสือจอย. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร**.
- วิราวรรณ เพ็ชรนาวา. (2563). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร**.
- ศักดิ์ดา คำโส. (2560). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 11(1). 170-182.
- สฤกษ์ วิวาสุข. (2565). รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**. 7(2). 36-54.
- สุขวัชร เทพปิน และคณะ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**. 5(5). 217-229.
- แสงรุณี มีพร. (2563). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: เส้นทางสู่การพัฒนาวิชาชีพครู. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 14(2). 21-32.
- อภิสิทธิ์ พิงภพ และคณะ. (2564). การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ**. 15(2). 65-80.
- อรรวรรณ สุขศรี และคณะ. (2566). การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**. 7(1). 176-186.
- เอมรินทร์ จันทร์บุญนาค. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**. 6(3). 1041-1055.
- DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., Many, T. W., & Mattos, M. (2016). **Learning by doing. A handbook for Professional Learning Communities at Work**. 3rd ed. Bloomington, IN : Solution Tree Press.

- Sasin Executive Education. (2516). **ความเป็นเลิศในการบริการ**. Retrieved 2 May 2023.
From execed.sasin.edu/wp-content/uploads/2016/04/SE-TH.pdf
- Scott C. D., Jaffe D. T. (1991). **Empowerment : Building a committed Workforce**.
California : Koga Page.