

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

FACTORS AFFECTING THE PROFESSIONAL LEARNING
COMMUNITY OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS

วาสนา ทองทวีงยศ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

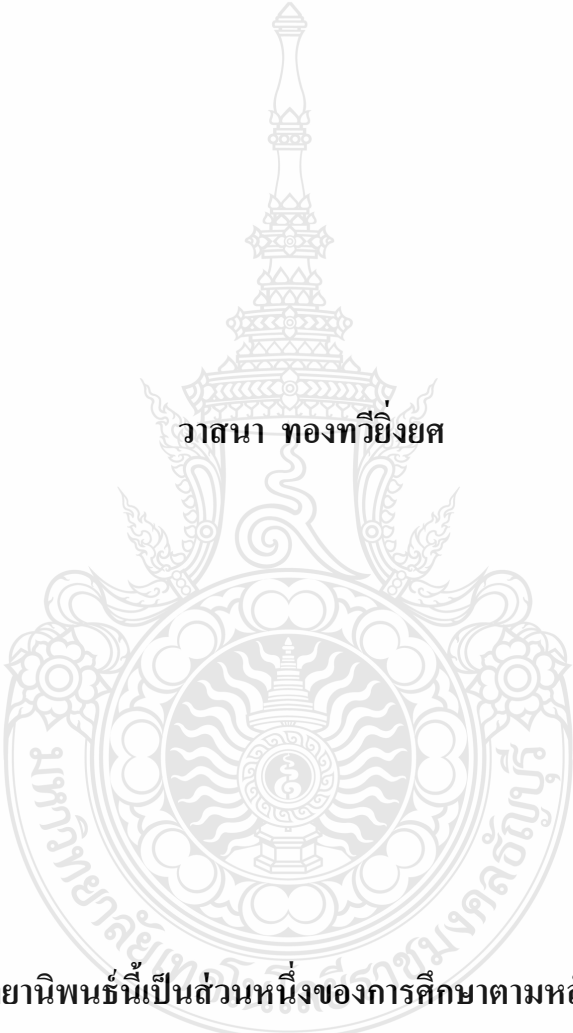
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา



วาสนา ทองทวีอังยศ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
Factors Affecting Professional Learning Community of Teachers in
Secondary Schools


ชื่อ - นามสกุล นางสาววาสนา ทองทวีงยศ
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธินทร บุญส่ง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, ปร.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปริญญา มีสุข, ศ.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต


..... กณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธินทร บุญส่ง, ศษ.ด.)

วันที่ 8 เดือน ตุลาคม พ.ศ.2560

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ชื่อ - นามสกุล	นางสาววาสนา ทองทวียังยศ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของจังหวัดปทุมธานี จำนวน 333 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วิชาชีพครู ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

Thesis Title	Factors Affecting the Professional Learning Community of Teachers in Secondary Schools
Name - Surname	Miss Wassana Thongthaweyingyos
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Tongluck Boontham, Ph.D.
Academic Year	2017

ABSTRACT

The aims were to study the professional learning community level of teachers in secondary schools, the level of factors related to the professional learning community of teachers in secondary schools, and the factors affecting the professional learning community of teachers in secondary schools.

The sample group, conducting by multi-stage sampling, consisted of 333 teachers and school administrators in the secondary schools in Pathum Thani Province. The instrument for collecting data was rating scale questionnaires. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and the multiple regression analysis – the enter method.

The study revealed that 1) the professional learning community level of teachers in secondary schools was at the high level, 2) the factors related to the professional learning community of teachers in secondary schools was at the high level, and 3) the factors affecting the professional learning community of teachers in secondary schools were the instructional leadership, the organizational structure, the organizational climate, and the organizational culture. These factors could predict the professional learning community of teachers in secondary schools on the percentage of 79.3 at the statistical significance .01.

Keywords: factors affecting, professional learning community, secondary schools

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ พงษ์ศิริทัศน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปริญา มิสุข ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษาคำแนะนำและให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญา มิสุข ดร. ภารุจิรี เจริญเผ่า อาจารย์สุกัญญา บุญศรี และ ดร.จาดรงค์ อินทรรุ่ง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกท่าน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของ จังหวัดปทุมธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา จนผู้วิจัยได้นำเอาหลักการวิชาความรู้มาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมีจาก วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว ตลอดจนผู้เขียน หนังสือและบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

วาสนา ทองทวีชัยยศ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 คำถามของการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	20
2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	29
2.3 สภาพสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี.....	61
2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	67
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	67
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	68
3.3 การสร้างเครื่องมือ.....	69
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	69
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.....	77
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.....	83
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งต่อการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.....	89
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งต่อการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.....	90
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	94
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	94
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	98
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	103
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	112
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ.....	114
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	121
ภาคผนวก ง การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	130
ภาคผนวก จ การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	139
ภาคผนวก ฉ รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล.....	147
ประวัติผู้เขียน.....	149

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	40
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	67
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา.....	76
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวม.....	77
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำ ร่วมกัน.....	78
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ ร่วมกัน.....	79
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ ใ้ใช้ความรู้.....	80
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน.....	81
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล.....	82
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวม.....	83
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านโครงสร้าง องค์กร.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านบรรยากาศองค์กร.....	85
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	86
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	87
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.....	89
ตารางที่ 4.14 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน.....	90
ตารางที่ 4.15 ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความ แปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ.....	91
ตารางที่ 4.16 ค่าสมการถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.....	91

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 รูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบสูงหรือแคบ.....	56
ภาพที่ 2.2 รูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบราบหรือกว้าง.....	56



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาที่มีความจำเป็นต่อชีวิตของบุคคลทุกเพศทุกวัยทุกช่วงอายุ เพราะบุคคลต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในปัจจุบัน การศึกษามีความจำเป็นมากขึ้น เนื่องจากเกิดความเปลี่ยนแปลงมากมาย และมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตของบุคคล (สุมาลี สังข์ศรี, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ว่า ต้องมีการพัฒนาคนทุกช่วงวัย โดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต ปรับกระบวนการเรียนรู้ และหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับภูมิสังคม โดยบูรณาการความรู้และคุณธรรมเข้าด้วยกัน เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ทักษะ การใฝ่เรียนรู้ การแก้ปัญหา การรับฟังความเห็นผู้อื่น การมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองดี โดยเน้นความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา (สำนักนายกรัฐมนตรื, 2558)

เมื่อบุคคลจบจากโรงเรียนหรือสถานศึกษา บุคคลส่วนใหญ่จะมีความรู้เท่าทันที่ได้รับ การถ่ายทอดมา ซึ่งยังไม่เพียงพอสำหรับออกไปเผชิญกับสภาพชีวิตจริง ยังมีสิ่งที่บุคคลจะต้องเรียนรู้อีกมากมาย และมีสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้บุคคลต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะฉะนั้นบุคคลจึงต้องมีทักษะที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ (Apps, 1992) อย่างไรก็ตามการที่จะช่วยให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้น จะคาดหวังเฉพาะการศึกษาในระบบสถานศึกษาที่จัดบริการโดยสถาบันการศึกษาเท่านั้นคงไม่เพียงพอ เพราะประชาชนแต่ละคนคงไม่สามารถเรียนในสถานศึกษาได้ตลอด ฉะนั้นจึงต้องมีการศึกษารูปแบบอื่น หรือวิธีการอื่นที่จะช่วยให้ประชาชนทุกวัยได้มีโอกาสเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งเป็นรูปแบบการศึกษาที่ผสมผสานกลมกลืนควบคู่อยู่ในวิถีชีวิต ในการทำงานและในกิจกรรมประจำวัน

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ ดังจะเห็นได้ว่าร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พุทธศักราช 2558 ตามมาตรา 54 ที่กล่าวว่า รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ต่อมาแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง พ.ศ.2552-2559 (สำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ได้กำหนดนโยบายว่า ให้เพิ่ม โอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุก คนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต และหนึ่งในสามวัตถุประสงค์หลักของแผนฉบับนี้ได้กำหนดไว้ว่า “สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้” หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาก็คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอนเป็นสำคัญ และกลไกที่สำคัญมากประการหนึ่งซึ่งช่วย ให้การปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวประสบความสำเร็จก็คือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการ บริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทางดำเนินการแบบเดิมดังที่เคยผ่านมา ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ให้มีความเป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ หรือ The Learning School” โดยจัดให้มี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” ขึ้นภายในสถานศึกษารูปแบบใหม่ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้เป็นเวทีที่มี บรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้สำหรับสมาชิกทุกคน ได้ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ประสบการณ์ระหว่างกัน รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ ตลอดจนนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับ การจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ อีกทั้งเป็นเวทีที่ช่วยสร้างพลังขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการการเรียนรู้ ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนงของการปฏิรูปการศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2555) ประเทศไทย ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังระบุในนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ที่ กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ทั้งใน สถานศึกษาเดียวกันและระหว่างสถานศึกษาหรือองค์กรอื่นๆ ตลอดจนแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ ปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559) กรอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) และ นโยบายทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนของ ประเทศ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันกับนานาชาติ (อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, 2559)

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในหลายประเทศ ต่างให้ ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้ครู ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง ร่วมมือรวมพลัง กันพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในรูปแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)” โดยสมาชิกชุมชนวิชาชีพร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ และภารกิจการพัฒนาาร่วมกัน สมาชิกวมพลังเรียนรู้แบบ กัลยาณมิตร ลงมือปฏิบัติบนฐานการทำงานจริงที่อิงพื้นที่การปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาในรูปแบบ อื่นที่ได้จากภายนอกห้องเรียน ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาตามแบบ “ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ” ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล คือ การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทางบวก แก่ครู ผู้บริหาร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง ให้เป็น “คนคุณภาพ” ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการศึกษา และคุณภาพของประเทศในที่สุด นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่

คนในสถานศึกษา องค์กร และหน่วยงานต่างร่วมมือเรียนรู้ในการวิพากษ์วิจารณ์ ร่วมสะท้อนคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันมากขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2559 ครูศึกษามีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดสรรเงินอุดหนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพให้แก่เครือข่ายๆ ที่มีการรวมตัวกันทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” การรวมตัวทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ที่แท้จริงและต่อเนื่อง จะทำให้เพิ่มสมรรถนะในการทำงานของทุกฝ่าย ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนารับรู้ การเรียนการสอน การบริหาร และการปฏิรูปสถานศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความท้าทายตามยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้สำเร็จ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” จึงเป็นชุมชนการพัฒนาที่สมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมตัวกันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง แก่วิชาชีพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่สมาชิกให้สมกับความเป็น “ครูมืออาชีพ” อย่างแท้จริง

จากผลการประเมินการทดสอบนานาชาติ PISA (Programme for International Student Assessment) พบว่า ผลการประเมิน PISA ต่ำกว่ามาตรฐาน และมีแนวโน้มลดลง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) นอกจากนี้ยังพบปัญหาครุขาดเทคนิควิธีสอน และทักษะด้านเทคโนโลยี ควรได้รับการพัฒนาด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เน้นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติ ฝึกทักษะคิดวิเคราะห์ และรู้จักตั้งคำถาม จากข้อมูลดังกล่าวส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ผลักดันหลักการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ PLC นำมาพัฒนาครู ใช้เครือข่ายในสถานศึกษา และชุมชน เรียนรู้ด้วยตนเองและจากเพื่อนครู นำไปสู่ร่วมกันประเมินและแก้ไขปัญหาหารือกัน หลักการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ PLC จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การพัฒนาครูต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้เรียน (ณรงค์ ชุ่มทอง, 2560)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ปัจจัยหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านสถานศึกษา ผู้บริหาร และครูผู้สอน ซึ่งบุคลากรทุกส่วนของสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการที่สถานศึกษาดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุน ครูและผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น และเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ซึ่งกันและกัน ถือเป็นแหล่งความรู้และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสิทธิภาพชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น (Hord, 1997) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีผลงานวิจัยยืนยันตรงกันว่าการประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวในการพัฒนาโรงเรียนจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Stoll et al., 2006)

จากการศึกษางานวิจัยของ Kaiser (2000 อ้างถึงใน สมคิด สร้อยน้ำ, 2547); วิโรจน์ สารรัตน์ (อ้างถึงใน โพธิยา คำพิว, 2548, น.24); รัชพร บุญรักษา (2553); ญัฐิกา นครสูงเนิน (2556); คลนภา คลศิริ (2556); ศยามน อินสะอาด (2556) และ จุลดี ศรียะ โคตร (2557) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการสนับสนุนของเขต ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ด้านการจูงใจ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านประสิทธิภาพการสอนของครู เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีหลายปัจจัยที่จะส่งผลให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น นั่นคือ ประสิทธิภาพการสอนของครู แต่จากการศึกษาข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 พบว่า คะแนนผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (O-NET) ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีผลการสอบที่ต่ำลงในหลายๆ สถานศึกษา ซึ่งส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของครู ดังนั้น หากทางสถานศึกษาสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูได้ และนำไปสู่ปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้

ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี และหัวข้อที่ผู้วิจัยได้ศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในการจัดการศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
อยู่ในระดับใด

1.3.2 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของ
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับใด

1.3.3 ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ไว้ดังนี้

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูและผู้บริหาร
สถานศึกษาในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของจังหวัดปทุมธานี จำนวน 21 สถานศึกษา โดยเป็น
ผู้บริหารสถานศึกษา 53 คน และครูผู้สอน 1,839 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,892 คน (ข้อมูล ณ วันที่
10 พ.ค. 2559) ใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน
 $\pm 10\%$ (ศิริชัย กาญจนวาสี; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข, 2551) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน
เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามขนาด
สถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ
(Stratified Random Sampling) และเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาแต่ละ
ขนาดโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

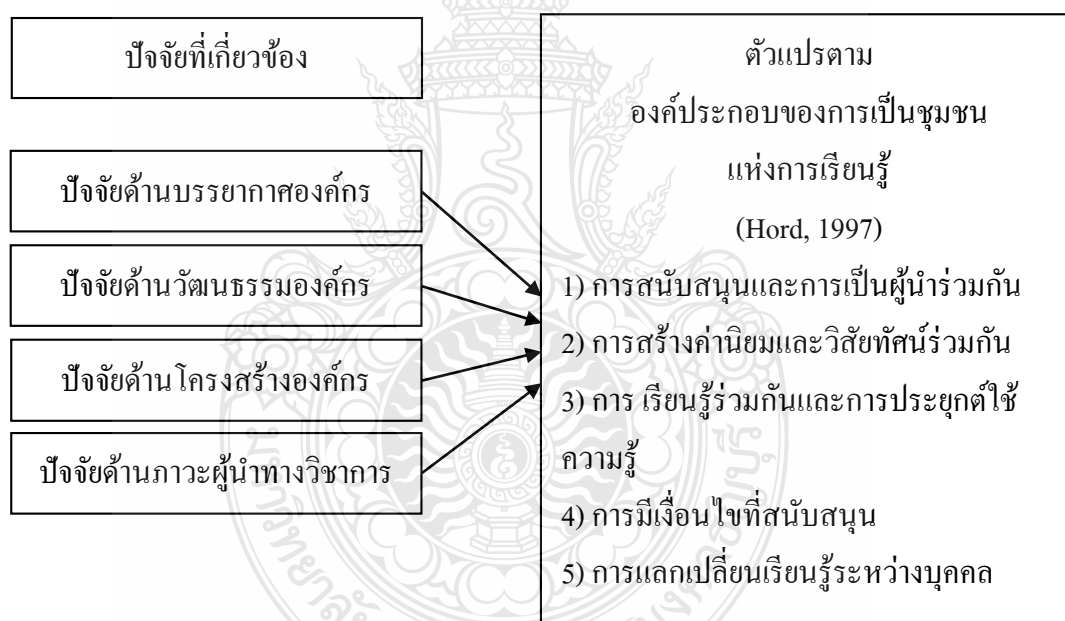
1.4.2.1 องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ (Hord, 1997)
ประกอบด้วย

- 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน
- 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

- 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้
- 4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน
- 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

1.4.2.2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาของ Kaiser (2000 อ้างถึงใน สมคิด สร้อยน้ำ, 2547); สมคิด สร้อยน้ำ (2547); วิโรจน์ สารรัตนะ (อ้างถึงใน โพธิยา คำผิว, 2548, น.24); รัชชพร บุญรักษา (2553); ศยามน อินสะอาด และคณะ; ลีพร เกลี้ยงสง และ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์; ญัฐิกา นครสูงเนิน (2556); คลนภา วงษ์ศิริ (2556); และ จุลลีย์ ศรีชะ โคตร (2557) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร และ 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การที่สถานศึกษาดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้สังคมที่สร้างขึ้น และได้รับการสนับสนุน ครู และผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น และเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมี

ปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เอง ถือว่าเป็นแหล่งความรู้และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่

1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกัน สนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติ การตัดสินใจ ร่วมกันหรือการปรับปรุงสถานศึกษา สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหาร สนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วม ในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนและสถานศึกษามีคุณภาพ

3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมี วิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาด้านต่างๆ ให้กับนักเรียน ทราบความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน

4) การมีเจตนาที่สนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างเงื่อนไขให้ครูผู้สอนมี กำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูมีความคิดสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดนมุ่งเน้นให้นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลด ช่องว่างระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน ครูต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจให้แก่ นักเรียน มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.6.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้แก่

1) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะภายในของแต่ละองค์กรที่ทำให้แต่ละ องค์กรมีความแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในระบบงาน และสถานที่การรับรู้ หรือรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และ แนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กร และถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองและแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน การประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนผ่าน โครงสร้างองค์กร การออกแบบและจัดสำนักงาน องค์กร

3) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางการติดต่อสื่อสาร รายงานและควบคุม ระหว่างตำแหน่งต่างๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ในองค์กร

4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและ กิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอน และงานด้านวิชาการ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

(4.1) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งสถานศึกษา (Promotes school-wide professional development) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ กระตุ้นครูให้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยส่งเสริมครูในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพในสถานศึกษา โดยการวางแผน การพัฒนาวิชาชีพที่จำเป็น และตรงตามความต้องการของครู วางแผนร่วมกันกับครูในการจัดอบรมในสถานศึกษา รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่จะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนจัดตารางอบรมเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูในสถานศึกษา

(4.2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น (Defines and communicates shared goals) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานกับครูอย่างมีความร่วมมือ เพื่อกำหนดสื่อสารและใช้เป้าหมายร่วมของสถานศึกษาในการตัดสินใจในงานขององค์กร การทำให้การปฏิบัติการสอนมีความสอดคล้องตามเป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูนำผลการวิเคราะห์

ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียนมาใช้ร่วมทั้งพัฒนาเป้าหมาย และกำหนดความคาดหวังของสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีมาตรฐานมีความคาดหวังที่สูง และสามารถบรรลุได้

(4.3) การกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน (Monitors and provides feedback on the teaching and learning process) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การบริหารหลักสูตร การปรากฏกายให้เห็นอยู่ทั่วไปในสถานศึกษา การกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู ใช้เวลาส่วนใหญ่บริหารงานในสถานศึกษา พูดคุยกับนักเรียนและครู สังเกตครูเพื่อการพัฒนาวิชาการ ประเมินครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน ให้คำชมและสะท้อนความคิดเห็นสู่นักเรียน ครู และชุมชนเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานทางวิชาการ

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.7.1 ทำให้ทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษา ให้กว้างขวางขึ้นในวงการศึกษา

1.7.2 เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นข้อมูลในการส่งเสริมสนับสนุนกำหนดนโยบาย ในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด ทบทวนตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1.2 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2.1 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร
 - 2.2.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.2.3 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
 - 2.2.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.3 สภาพสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี
- 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 เอกสารและงานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 เอกสารและงานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Senge (1990) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่กลุ่มบุคคลแสดงความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่บังเกิดผลที่เป็นที่ต้องการอย่างแท้จริงของบุคลากรและองค์กร โดยสมาชิกมีอิสระในการคิด การทำงาน และการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่

Hord (1997) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) ไว้ว่าหมายถึง โรงเรียนที่ดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุน ครู และผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น และเข้มข้น

มากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เอง ถือว่าเป็นแหล่งความรู้ และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544, น.11) ได้กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ไว้ว่า หมายถึง องค์การที่สมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การ มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์การ โดยภาพรวมจะเป็นองค์การที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อการพัฒนา เพื่อความเติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

DuFour (2004, pp.6-11) ได้ให้ความหมายของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นการรวมตัวของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพ ที่มีเป้าหมายชัดเจนในการรวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติการหรือทำกิจกรรมต่างๆ จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน (school culture)

วิจารณ์ พานิช (2555, น.139) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น อยู่กับการเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

ฉัตรชัย ทองเจริญ (2556, น.41) กล่าวว่า วิชาชีพอธิปไตย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) คือ การที่บุคลากรในโรงเรียนที่สนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอดสร้างความรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจใหม่ๆ รวมทั้งผู้บริหารจัดการและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลภายใน โรงเรียน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคล และการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การสรรหาถ่ายโอนองค์ความรู้และบุคลากรในโรงเรียนต่างเรียนรู้วิธีเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

ฉัฐิกา นครสูงเนิน (2556, น.49-50) ได้สรุปความหมายของคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่าเป็นการรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนอื่นๆ และนักเรียน ในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการเพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้” มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือ มีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก โดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง โดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ในการร่วมกิจกรรม เพราะ

ได้รับอิสระในการคิด ทำงาน และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและองค์กร

คลอนภา วงษ์ศิริ (2556, น.11) ได้ให้ความหมายของคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าหมายถึง โรงเรียนที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพ ที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิบัติสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกันเพื่อจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว และเป้าหมายสูงสุด คือ ผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

จุลลีย์ ศรียะ โคตร (2557, น.27) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิชาชีพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, น.95) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของ ครูและผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนต่อการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาถ่ายทอดซึ่งกันและกัน เพื่อนำความรู้ ความคิดที่เกิดขึ้นใหม่มาพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

2.1.2 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในศตวรรษที่ผ่านมาประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional learning community) เป็นอย่างมาก และถือได้ว่าเป็น “กลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาโรงเรียน” (DuFour & Eaker, 1998) นักวิจัยหลายคนเกิดความสนใจในศักยภาพของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนของนักเรียน (Hord, 1997)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดเดียวกันกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะมุ่งไปศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะนำไปพัฒนาในองค์กรต่างๆ อย่างหลากหลาย ซึ่งความเป็นมาของแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถศึกษาได้จากผลงานการเขียนร่วมกันระหว่างของ Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอน

ด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญา แห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต (Massachusetts Institute of Technology : MIT) ในปี ค.ศ. 1978 ในหนังสือชื่อ Organization learning : A theory of action perspectives) ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในระยะเริ่มแรกหนังสือนี้ได้ใช้คำว่า การเรียนรู้องค์การ (Organization Learning : OL) ต่อมา Senge ผู้ก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้องค์การ (Center for organizational learning) ในสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต ในปี ค.ศ.1990 ได้มีบทบาทอย่างสูงในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้นและมีผลงานเป็นที่ยอมรับ และได้ใช้คำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organizational) แทนคำว่า การเรียนรู้องค์การ (Organization learning) ที่มีใช้อยู่เดิมและกลายเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการเชื่อมโยงแนวคิดสู่การปฏิบัติ เซ็งเก้ และคณะ ได้เขียนหนังสือขึ้นอีกเล่มหนึ่งชื่อ The fifth discipline field book : strategies and tools for building a learning organization เพื่อให้ข้อเสนอแนะ สนับสนุนแนวปฏิบัติต่างๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบต่างๆ (ศักดิ์ มัชปาโต, 2550, น.11)

Senge (1990) ศาสตราจารย์ชื่อดังในสาขาวิชาบริหารจัดการ และการศึกษาแห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) ในสหรัฐ ได้ร่วมกับคณะทำการวิจัยเพื่อหาแนวทางฟื้นฟูบริษัทธุรกิจที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินกิจการหลายแห่งในสหรัฐ จึงพบว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงให้การดำเนินงานภายในองค์กรของบริษัทเหล่านั้นประสบความสำเร็จได้ ก็คือการประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ซึ่งต่อมานักการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านการทำงานทางการศึกษาของครูและผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้น

แนวคิดเบื้องต้นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของ Senge (1990) ก็คือ “องค์กรที่มีการขยายขีดศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างอนาคตใหม่ที่ดีกว่าให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ก็คือ หน่วยงานซึ่งประกอบด้วย บุคลากรทุกระดับที่ต่างร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้แกกัน รวมทั้งศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินการให้เกิดผลงานได้ระดับคุณภาพตามที่ปรารถนา”

Senge และคณะ ให้คำอธิบายเพิ่มเติมว่า การสร้างสรรค์ให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งก็คือ การทำให้คนในองค์กรรู้จักเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดี จนสามารถยกระดับผลสำเร็จขององค์กรให้สูงยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในกระบวนการพัฒนาทีมงานให้เป็นทีมงานชั้นยอดจนสามารถร่วมสร้างและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ได้ นั้น สมาชิกแต่ละคนของ

ทีมงานจะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้น และจากการมีโอกาสทำงานร่วมกันเช่นนี้ ทำให้สมาชิกของทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พร้อมไปกับการเรียนรู้วิธีการทำงานของคนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดย Senge ได้อธิบายถึงทีมงานที่มีประสิทธิผลในองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า “เมื่อเวลาผ่านไป หลังจากสมาชิกทีมงานแต่ละคนมองเห็น และได้ประสบการณ์จากมุมมองโลกในแง่ที่แตกต่างของกันและกัน ก็จะเริ่มเกิดความเชื่อและมีสมมติฐานใหม่ขึ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนตามมา ที่เรียกว่า “วงจรของการเรียนรู้แบบลุ่มลึก (Deep learning cycle)” อันเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะเป็นปัจจัยช่วยพัฒนาทั้งด้านศักยภาพ และสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ให้แก่บุคคลและองค์กรโดยรวม” (Senge, et al.,1994, น.18 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, น.2548)

อมรา จำรูญศิริ (2554) กล่าวไว้ว่า มีคำกล่าวที่แสดงถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งระบุในบทความทางวิชาการของ Wikipedia, the free encyclopedia ว่า “ถ้าโรงเรียนต้องการประสิทธิภาพมากขึ้น จำเป็นต้องหยุดการดำเนินงานในรูปแบบของอุตสาหกรรมแล้ว สร้างสรรค์และนำรูปแบบใหม่มาใช้ เช่น ปรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” ในหลายเหตุผล คำว่า “องค์กร” (Organization) “เกิดจากความเห็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพ มีความเรียบง่าย และมีความสนใจร่วมกัน ส่วนคำว่า “ชุมชน” (Community)” ให้ความสำคัญมากกว่าในด้านความสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนความท้าทายของนักการศึกษา คือการสร้างชุมชนที่มีพันธสัญญาที่เรียกว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)” แม้จะฟังดูง่าย แต่มีความยุ่งยากในการปฏิบัติโดยละเอียด”

อย่างไรก็ตาม แนวปรัชญาเกี่ยวกับการทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนนี้ยังไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างแพร่หลายจนถึงช่วงต้นปี 1970 ซึ่งนักการศึกษาต่างก็เริ่มเห็นความสำคัญของการเป็นชุมชนที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ทั้งนักเรียนและครู Richard Graham (1972) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง Wisconsin research and development center for cognitive learning ซึ่งเขาได้แบ่งให้โรงเรียนเป็นหน่วยงานย่อยๆ เรียกว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งโรงเรียนแห่งนี้จะได้มีการวางแผนการศึกษาโดยคณะทีมงานของชุมชนครู โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนมากกว่าให้ความสำคัญกับหลักสูตร นอกจากนี้ครูจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านการพัฒนาบุคลากร และการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน Graham (1972) เห็นว่าการเรียนรู้เป็น “ที่ที่เกิดความไว้วางใจและเกิดความร่วมมือและกันมากกว่าเพื่อการแข่งขันกัน” ซึ่งแนวคิดนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของนักเรียน

เพียงอย่างเดียว แต่ยังให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของครูอีกด้วย อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้ยากที่จะเปลี่ยนแปลงเนื่องจากยังมีประเพณีเดิมๆ ที่แยกกันทำงานอยู่

2.1.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Senge (1990) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ แบบจำลองในใจ การคิดอย่างมีระบบ ความเชี่ยวชาญของบุคคล และการเรียนรู้เป็นทีม Senge เป็นบุคคลแรกที่สนับสนุนการเรียนรู้แบบมืออาชีพ Senge และคณะ ได้รวบรวมองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน และอธิบายถึงการปฏิบัติผ่านงานที่ชื่อว่า School that Learn

Hord (1997) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ได้แก่

1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกัน สนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติ การตัดสินใจ ร่วมกันหรือการปรับปรุงโรงเรียน สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหาร สนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วม ในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนและโรงเรียนมีคุณภาพ

3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมี วิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาด้านต่างๆ ให้กับนักเรียน ทราบความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน

4) การมีเจตนาที่สนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างเงื่อนไขให้ครูผู้สอนมี กำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูมีความคิด สร้างสรรค์ มีนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลด ช่องว่างระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน ครูต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจให้แก่ นักเรียน มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

DuFour and Eaker (1998) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม 2) ความต้องการร่วมกัน 3) การ

ร่วมมือกันของทีมงาน 4) การปฏิบัติงานและการทดลอง 5) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 6) การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้น

จูลี ศรียะ โศทร (2557) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ตามแนวคิดของ วิจารย์ พานิช ร่วมกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพความสำเร็จกว้างๆ ในอนาคต ที่ทุกคนในองค์กร ประสงค์ให้เกิดขึ้น โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ที่จะเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเริ่มจากผู้นำทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน

2) ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลภายใต้คำนิยาม ความเชื่อ รวมทั้งทัศนคติเดียวกัน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใดๆ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของทีม

3) การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความรู้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและแนวปฏิบัติ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บ และการนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4) การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง สภาพที่ส่งผลให้การเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบผลสำเร็จ เช่น สิ่งแวดล้อมเชิงบวก ชุมชนกัลยาณมิตร เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะและศักยภาพพร้อมแหล่งเรียนรู้ โครงสร้างทางกายภาพ และทรัพยากร

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากแนวคิดของนักวิจัยหลายๆ ท่าน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

(1.1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) การเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน

(1.2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรที่สัมพันธ์กับเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

(1.3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเชื่อมโยงเป้าหมาย และเป้าหมายดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของผู้สมาชิกในองค์กร จนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

(1.4) ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ โดยเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพื่อพัฒนาศิษย์ร่วมกันของครู

2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีลักษณะการคิด การวางแผน ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ การประเมินผล และการรับผิดชอบร่วมกัน

3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 2 นัยสำคัญอยู่ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(3.1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจกับผู้ร่วมงานทุกคน จนทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานร่วมกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมได้นั้น ควรมีลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

(3.2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ

โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ

4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

(4.1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ อ้างอิงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้มากที่สุด

(4.2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรืออู่อิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยครูรู้จักตนเอง เพื่อที่จะเข้าใจผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เรียนรู้ผู้เรียนในความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจในตนเองแล้ว จึงจะสามารถเข้าใจผู้เรียนได้ จนสามารถจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้

5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) มีลักษณะสำคัญคือ การอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มุ่งเน้นความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีลักษณะวัฒนธรรม แบบวัฒนธรรมเปิดเผย ที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ มีความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร เกื้อกูลกัน สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกรองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความขัดแย้ง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา และได้ทำการจัดกลุ่มรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของผู้วิจัย ซึ่งมีนักวิชาการ ได้ศึกษาไว้ว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ดังนี้

Kaiser (2000 อ้างถึงใน สมคิด สร้อยน้ำ, 2547) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 8 ปัจจัย ดังนี้

1) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่อุทิศตนเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสอนงาน สอนทักษะ และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม พร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึง วิธีการประพฤติปฏิบัติงานของสมาชิกที่มีค่านิยมแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ กล้าเสี่ยงและทดลองสิ่งใหม่ๆ และมีความเป็นเอกภาพในองค์กร โดยยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร

3) พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Mission and Strategy) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีการคิดอย่างเป็นระบบสมาชิคนำวิสัยทัศน์ส่วนตัวมารวมเป็นเป้าหมายขององค์กร และกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงแผนงานในแต่ละหน่วยงาน สามารถให้หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบได้สร้างองค์ความรู้ และมีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์กร

4) การดำเนินงานบริหารจัดการ (Management Practice) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาด การจูงใจให้มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อ การเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของสมาชิก

5) โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง การแบ่งงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสิทธิผลขององค์กร

6) ระบบองค์กร (Organizational System) หมายถึง การที่องค์กรมีระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรมเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก

7) บรรยากาศในการทำงาน (Working Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้างความประทับใจ และความรู้สึกที่ดีของสมาชิก มีลักษณะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อให้สมาชิกมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

8) การจูงใจ (Motivation) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่การกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตน มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 11 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การกำหนดการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติการติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ การนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ

2) ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การจัดระบบติดต่อประสานงาน การปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบและแนวปฏิบัติ การจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การธำรงรักษาและ พัฒนานวัตกรรมในโครงสร้าง การจัดระบบการให้ทุนให้โทษและความดีความชอบ

3) ปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การจัดหา การใช้ การพัฒนาบุคลากร การแสวงหา การจัดระบบการใช้ การจัดและการพัฒนาระบบฐานข้อมูล การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนา และการใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4) ปัจจัยเกี่ยวกับด้านการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์นโยบายและแผน การจัดทำปฏิบัติการ การกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับผิดชอบ การให้ความสำคัญสำคัญกับแผน การเปิดโอกาสมีส่วนร่วมการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การตรวจสอบ งบประมาณ และการจัดทำเอกสาร

5) ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติการด้านการจัดการ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การจัดระบบงานธุรการ

การมีบุคลากรรับผิดชอบ การมีวัสดุอุปกรณ์ การอำนวยความสะดวกการสั่งการที่เหมาะสม ระบบติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก ระบบและกลไกการนิเทศ ระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายใน การรายงานผลการดำเนินงาน การประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย

6) ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติของครูและทีมงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็นคือ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ การมีวัตถุประสงค์ของทีม ความสามารถในการระบุปัญหา การแก้ปัญหา การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน กิจกรรมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน ความรับผิดชอบ การพัฒนาตนเอง และความมีอิสระ

7) ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูและทีมงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็นคือ การมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ การมุ่งให้เป็นกลไกการเรียนการสอน การคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง จิตวิทยาการเรียนของผู้ใหญ่ ผลลัพธ์สุดท้ายต่อนักเรียน การพัฒนาทั้งระบบ ไม่แยกส่วน การเป็นเสมือนชีวิตประจำวัน และการพัฒนาตนเอง

8) ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็นคือ การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่างๆ การตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดดีที่สุด การตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นตัวแทนทางวิชาการ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอน การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

9) ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็นคือ ความผ่อนคลาย ความร่วมมือไม่แยกเขาแยกเรา ความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะ กล่าวคือ กล่าวทำในสิ่งใหม่ การไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ความรักภาคภูมิใจในโรงเรียน การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ การปกป้องสืบทอดประเพณีสำคัญ และการสร้างวัฒนธรรมร่วม

10) ปัจจัยเกี่ยวกับการจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็นคือ การไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระ การมอบหมายงานที่ท้าทาย การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน การยกย่องชมเชย

11) ปัจจัยเกี่ยวกับเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้คือ ความสอดคล้องของเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายโรงเรียน การมุ่งเน้นการมีประสิทธิผล การตรวจสอบเป้าหมาย การประชาสัมพันธ์ การบรรลุผลในเป้าหมาย และการมีข้อมูลย้อนกลับในด้านต่างๆ

วิโรจน์ สารรัตนะ (อ้างถึงใน โปธิยา คำพิว, 2548, น.24) ได้ศึกษาวิเคราะห์ที่จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมี 10 ปัจจัย ดังนี้

1) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย

- (1.1) มีการแสวงหางบประมาณและความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างพอเพียง
- (1.2) มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริหารงานและเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างพอเพียง
- (1.3) มีการจัดสภาพแวดล้อมให้นักเรียนมีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตร และจัดกิจกรรมเสริมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
- (1.4) จัดให้มีเทคโนโลยีประกอบการเรียนรู้ตามศักยภาพที่ควรจะเป็น
- (1.5) จัดให้มีแผนงานทางวิชาการที่ดี และจัดเวลาในการเรียนให้เหมาะสม
- (1.6) จัดให้มีการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
- (1.7) โรงเรียนได้เน้นความมีคุณภาพเชิงระบบ ทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล

2) การพัฒนาความเป็นองค์กรวิชาชีพ เป็นลักษณะที่ทุกฝ่ายต่างปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นในองค์กรของตน เน้นการเป็นเพื่อร่วมงาน เน้นความมีอิสระในการตัดสินใจ เน้นการพัฒนามาตรฐานงานขึ้นมาเอง ส่งเสริมผู้ปฏิบัติมีความตระหนักในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้บรรลุผล มีทัศนคติแบบผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) การตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วม มีลักษณะดังนี้

- (3.1) มีการประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ
- (3.2) ร่วมกันตัดสินใจหลังจากเสาะแสวงหาข้อมูลและ/หรือทางเลือกจากคณะครู และชุมชน
- (3.3) ร่วมกันตัดสินใจหลังจากเสาะแสวงหาข้อมูลและ/หรือทางเลือกนโยบายจากชุมชน
- (3.4) กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ได้จากการตัดสินใจร่วมกันกับคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(3.5) เผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้เป็นที่รับรู้เข้าใจและเป็นแนวปฏิบัติของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4) การพัฒนาการบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย

(4.1) ส่งเสริมคณะกรรมการแสดงบทบาทเป็นผู้ริเริ่ม สนับสนุน เสนอจุดมุ่งหมายการทำงานให้ข้อเสนอแนะวิธีการทำงาน และข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา

(4.2) ส่งเสริมให้คณะกรรมการแสดงบทบาทเป็นผู้เสาะหาข้อมูลมาแสดงทัศนะ และให้ข้อเสนอแนะกับปัญหาหรืองานที่ทำ

(4.3) ส่งเสริมให้คณะกรรมการแสดงบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์สังเคราะห์ความเห็นต่างๆ เพื่อผูกมัดให้การทำงานเป็นไปด้วยดี

(4.4) ส่งเสริมให้คณะกรรมการแสดงบทบาทเป็นผู้ชี้แนะ สรุปผล และตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับทิศทางการทำงาน

(4.5) ส่งเสริมให้คณะกรรมการแสดงบทบาทเป็นผู้ให้พลังกระตุ้น ให้กลุ่มเพิ่มระดับและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(4.6) เปิดโอกาสให้คณะกรรมการได้ร้องทุกข์หรือพบปะเพื่อขอคำแนะนำปรึกษา

(4.7) มีการเดินพบปะสนทนา เพื่อปรึกษาหารือปัญหาและแนวทางการทำงานร่วมกัน

5) การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

(5.1) ให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้การยอมรับนับถือต่อคณะครู

(5.2) ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะครู

(5.3) จัดตั้งอำนาจความสะดวกเพื่อให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

(5.4) ให้คณะครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบในตัวเอง ไม่ติดตามควบคุมกำกับอย่างเข้มงวด

(5.5) กระตุ้นให้คณะครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

(5.6) พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

(5.7) กระตุ้นให้คณะครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน

6) การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

(6.1) ใช้ภาวะผู้นำโดยอาศัยอำนาจเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญ มากกว่าการใช้อำนาจสั่งการโดยตำแหน่ง

(6.2) ใช้ภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมชมชอบ เคารพนับถือ และเป็นมิตรจากคนอื่น

(6.3) มีพฤติกรรมการบริหารเชิงสนับสนุนถึงความต้องการของคณะครู ทำให้งาน น่าสนใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน

(6.4) กระตุ้นให้คณะครูได้ตระหนักถึงปัญหาหรือ โอกาสและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ

(6.5) มีพฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งผลสำเร็จ กำหนดจุดหมายที่ท้าทาย สนับสนุนให้ คณะครูทำงานให้สำเร็จ เพื่อนำพาสู่ความมั่นใจในตนเองสูง

(6.6) จูงใจให้คณะครูปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงบันดาลใจใช้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่

7) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การเชิงสร้างสรรค์ มีลักษณะดังนี้

(7.1) เสริมสร้างบรรยากาศความเป็นทีมหรือหมู่คณะ

(7.2) เสริมสร้างบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ

(7.3) เสริมสร้างบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

(7.4) ส่งเสริมให้มีความรักและความภาคภูมิใจในโรงเรียน

(7.5) ปกป้องสิ่งที่เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญและสืบทอดประเพณีที่ประเพณีปฏิบัติ

(7.6) เสริมสร้างวัฒนธรรมร่วมที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อโรงเรียน

(7.7) ส่งเสริมบรรยากาศให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมี ประสบการณ์ร่วมกัน

8) การบริหารเพื่อการแลกเปลี่ยนนวัตกรรม ประกอบด้วย

(8.1) คำนึงถึงเจตคติ ความเชื่อ และความต้องการของคณะครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง

(8.2) เสนอครูหรือบุคคลที่เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

(8.3) ให้คณะครูตระหนักและรับรู้ถึงผลดีผลเสีย ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้น

(8.4) ให้คณะครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง

(8.5) ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตนเองมากกว่าการพึ่งพาจากภายนอก

(8.6) มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงให้กับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องทราบ

(8.7) มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง กล้าทดลอง อดทนต่อความยากลำบากต่อความขัดแย้ง และ มุ่งการบรรลุผลสำเร็จ

9) การบริหารหลักสูตรและการสอน

(9.1) มีความตระหนักถึงความสำคัญและความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน

(9.2) เกี่ยวข้องและรับผิดชอบงานด้านหลักสูตรมากขึ้น

(9.3) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้มีเสรีภาพและความสุขกับการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความตระหนักในตนเอง มีพัฒนาการทางคุณธรรมและจริยธรรม

(9.4) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้จากปัญหาที่เผชิญในชีวิตประจำวัน มีการปฏิบัติจริงกับปัญหา

(9.5) มีการกำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินความก้าวหน้าตามแผนการสอนที่คณะครูจัดทำ

(9.6) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ มีความคิดเชิงวิเคราะห์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(9.7) กระตุ้นให้คณะครูได้ตระหนักว่าไม่มีรูปแบบการสอนใดดีที่สุดที่ใช้ได้กับทุกคน หรือทุกสถานการณ์ หรือทุกจุดหมาย ส่งเสริมให้ใช้ยุทธศาสตร์ที่หลากหลาย

10) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

(10.1) มีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาคณะครู เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดเป็นไปอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

(10.2) มีปรัชญา นโยบาย มาตรการ และการปฏิบัติจริงในการพัฒนาครู

(10.3) พัฒนาคณะครูโดยคำนึงถึงการส่งผลให้คณะครู มีพฤติกรรมการสอนที่เป็นไปในทางบวก

(10.4) มีแผนงานหรือ โครงการที่จะพัฒนาคณะครูให้เกิดรูปแบบการคิดในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ทั้งหลักสูตร การสอน การประเมินผล ไม่คิดพัฒนาหรือเน้นเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง

(10.5) ส่งเสริมการพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในตนเองของคณะครูในฐานะเป็นผู้กระทำมากกว่าเป็นผู้ถูกกระทำหรือพัฒนาโดยผู้อื่น

(10.6) กระตุ้นส่งเสริมให้ครูเกิด “สำนึกแห่งตน” เพื่อการเรียนรู้อยู่เสมอ

(10.7) มีกรอบความคิดในการพัฒนาครูให้เป็นเสมือนหนึ่งในชีวิตประจำวันของครูเอง ให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากห้องเรียนของตนเองจากเพื่อนครู หรือจากผู้บริหารภายในโรงเรียนของตนเอง

ชั้นยพร บุญรักษา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จำนวน 7 ปัจจัย และปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ดังนี้

1) ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนได้การจัด โครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การจัดให้มีระบบติดต่อประสานงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การจัด

โครงสร้างของงานให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดระบบการให้ ความดี ความชอบ

2) ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนและครูร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ของโรงเรียนไว้อย่างกระชับและชัดเจน การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การประเมินผลการดำเนินงานตาม พันธกิจและวิสัยทัศน์ของครู และผู้เกี่ยวข้องและนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนา โรงเรียน

3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ โดยให้ครูให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนเองในการดำเนินงานให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และผู้บริหาร ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ

4) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมภายใน โรงเรียนที่ดี มีการสร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีต่อสมาชิก มีการทำงานที่เกิดจากความ ร่วมมือร่วมแรง มีความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่

5) ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ การให้เกียรติยอมรับ การ ส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระ การกล่าวคำยกย่องชมเชย การมอบหมายงานที่ท้าทาย การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน

6) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทการ ทำงานของครู ครูต้องทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน การแสวงหา วิธีการในการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ การพัฒนาครูและทีมงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสาร

ศยามน อินสะอาด และคณะ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครู พบว่า มีปัจจัย 8 ประการ ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านนโยบายและการสนับสนุนของเขต
- 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน
- 3) ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
- 4) การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์การเรียนรู้ของทุกฝ่าย
- 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน
- 6) การบริหารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นองค์กรเชิงสร้างสรรค์
- 7) ภาวะผู้นำ

8) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ซูลีพร เกลี้ยงสง และ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ประการ ได้แก่

- 1) การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2) การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา
- 3) การประสานความร่วมมือของสมาชิก
- 4) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร
- 5) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา

ณัฐภา นครสูงเนิน (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอน และงานด้านวิชาการ

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถวัดได้จากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากแบบสอบถามประสิทธิภาพการสอนของครู ตามแนวคิดของ บอริช (Borich, 2004) ซึ่งประเมินจากพฤติกรรมหลัก 5 ด้าน คือ

- 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง การแจ้งผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ขอบข่ายของเนื้อหาก่อนทำการสอน การนำนักเรียนเข้าสู่ूम โนทัศน์ใหม่ การตรวจสอบงานและความรู้เดิมของนักเรียน การให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างชัดเจน การรู้ความสามารถของนักเรียน และสอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่ การยกตัวอย่าง แสดงภาพประกอบและการสาธิต การทบทวนและสรุปบทเรียน

- 2) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย หมายถึง การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์สร้างความสนใจในการเรียน การแสดงความกระตือรือร้นและความเป็นชีวิตชีวาในการสอน การให้

รางวัลและสิ่งเสริมแรงต่างๆ การใช้คำถามและปัญหาที่หลากหลายรูปแบบ และการให้โอกาสนักเรียนแสดงความคิดเห็น

3) การแสดงความใส่ใจในงานสอน หมายถึง การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการในด้านการบริหารหรืองานธุรการอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลต่องานการสอนที่ปฏิบัติอยู่ การหยุดหรือห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนในขณะสอน การเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดวงจรการทบทวน การแจ้งผลการเรียนและการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน

4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม การใช้กิจกรรมการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม การให้คำชมเชยที่มีความหมาย การควบคุม ติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน

5) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ หมายถึง การกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับขั้นการเรียนรู้ การให้คำตอบที่ถูกต้องแก่นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วน ตอบถูกแต่ไม่แน่ใจและตอบไม่ถูก การจัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อยๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ให้น้อยลงและง่ายต่อการเข้าใจ

จูลี ศรีษะ โคตร (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีผลต่อการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) โครงสร้างองค์การ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างองค์การ กำหนดสายการบังคับบัญชา การชี้แจงนโยบาย การติดต่อสื่อสาร และการออกกฎระเบียบข้อบังคับ

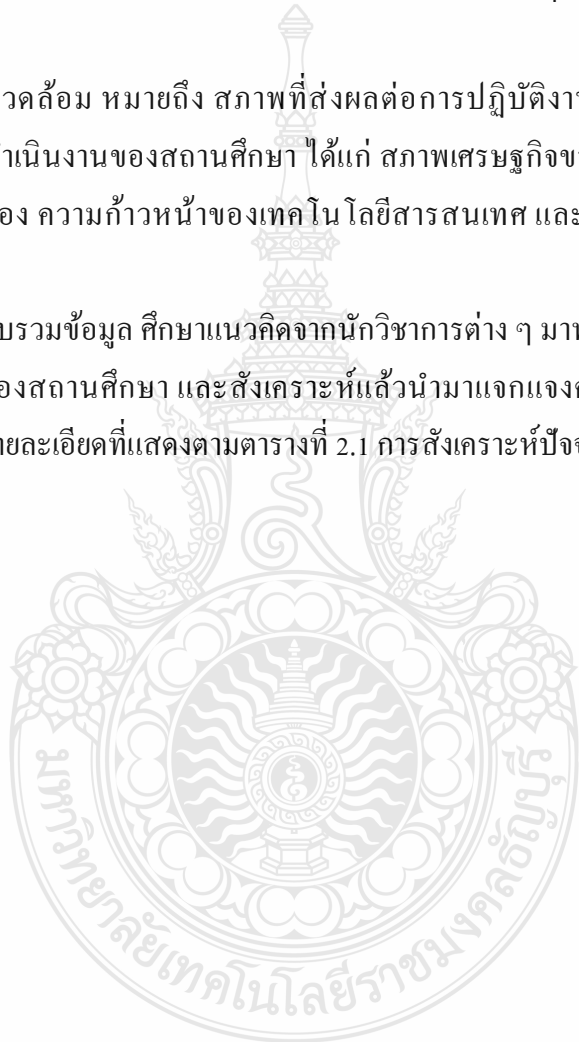
2) ค่านิยมและพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในสถานศึกษาแสดงออกทั้งด้านความรู้สึกรู้สึกและการกระทำ ด้านค่านิยม ได้แก่ การเป็นผู้นำในงานที่ได้รับมอบหมาย การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันด้านพฤติกรรม ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การเอาใจใส่และรับผิดชอบในงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการจัดการความขัดแย้ง

3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา ที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน การกำหนดแนวปฏิบัติในการทำงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน

4) ความเสี่ยง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับ โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในงาน ได้แก่ การป้องกันความเสี่ยง การตัดสินใจ การประชุมปรึกษาหารือ และการกล้าเผชิญความเสี่ยง

5) สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ทั้งจากสิ่งแวดล้อมและการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจของชุมชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ มาทำการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษา และสังเคราะห์แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดที่แสดงตามตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ลำดับที่	ปัจจัย	Kaiser (2000)	ศิริโรจน์ สารรัตน์ (2544)	สมคิด สร้อยน้ำ (2547)	ธัญพร บุญรักษา (2553)	สทัญ เต็มวงษ์ (2553)	ศุภนภา วงษ์ศิริ (2556)	ณัฐภา นครสูงเนิน (2556)	ศยามน อินสะอาด และคณะ (2556)	จุลดี ศรีมะโนตร (2557)	สุธีพร เกตุยงสง และรศ. ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558)	ความถี่
1	ด้าน โครงสร้างองค์กร	/	/	/	/				/			5*
2	ด้าน พันธกิจและวิสัยทัศน์	/			/				/			3
3	ด้าน ภาวะผู้นำทางวิชาการ	/	/	/	/			/	/			5*
4	ด้าน บรรยากาศองค์กร	/	/	/	/	/			/	/		7*
5	ด้าน วัฒนธรรมองค์กร	/	/	/	/	/			/		/	6*
6	ด้าน การจูงใจ		/	/	/	/			/			4
7	ด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์				/				/			4
8	ด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		/			/						2
9	ด้าน ประสิทธิภาพการสอนของครู						/					1
10	ด้าน การดำเนินงานบริหารจัดการ	/	/	/					/			4

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้แก่ ตัวแปร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษา ทั้งหมด 4 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กร 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร 3) ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร และ 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยผู้วิจัยขออธิบายความหมายและ องค์ประกอบแต่ละปัจจัยต่างๆ ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

Hoy and Miskel (1978) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะภายในของแต่ละ องค์กรที่ทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

Halpin and Croft (1996) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมใน ระบบงานและสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์กรหรือ หน่วยงานก็เช่นกันสามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศองค์กรหรือหน่วยงาน

Stringer (2002) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ หรือรับรู้ลึกถึง สิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสาน ระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของบุคคลในองค์กร และเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้

ชัยลักษณ์ มุกดาภิรมย์ (2553, น.15) ได้ให้ความหมายของคำว่า บรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง ลักษณะที่มองเห็น เชื่อมโยงกำหนดพฤติกรรมของคนที่อยู่ในองค์กรให้มีเจตคติที่ดีต่อ องค์กร และมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ของคน ใน โรงเรียนที่มีเป้าหมายใน การปฏิบัติงานร่วมกัน

ประไพ ธรรมรัช (2553, น.47) ได้ให้ความหมายของคำว่า บรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง ลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลใน องค์กร หรือเป็นรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคคล และการดำเนินงานขององค์กรที่สะท้อนถึง พฤติกรรมที่สำคัญของบุคคลในองค์กร โดยมีเอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะขององค์กร และจะ เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบุคคลในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและ ทางอ้อม

Mohammadi and Youzbashi (2012, p.138) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง การตั้งบรรทัดฐานภายในองค์กร และสามารถอธิบายได้ว่า เป็นการทำงานแบบสนิทสนม

แบบห่างเหิน มีความยึดหยุ่นในองค์กร และบรรยากาศองค์กรก็มีลักษณะหรือคุณสมบัติที่ทำให้องค์กรอบอุ่น เป็นที่น่าเชื่อถือ หรือไม่น่าไว้วางใจ ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

ชุตินทร ย่อยไรสง (2556, น.14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลภายในองค์กรนั้นๆ ที่มีต่อสภาพสภาพแวดล้อมอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ลักษณะต่างๆ ของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้ได้ซึ่งลักษณะต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

ชูลิพร เพ็ชรศรี (2556, น.36) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยมของคนในองค์กรที่แสดงออกมาจากความรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และบรรยากาศองค์กรของแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะหรือเอกลักษณ์ขององค์กรนั้นๆ

Echeverri (2014, p.185) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง การเชื่อมโยงทัศนคติ บรรทัดฐาน และความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรโดยสามารถรับรู้ได้ทางความรู้สึก โดยสามารถสร้างและปรับปรุงได้ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ให้สอดคล้องกับความต้องการของคนภายในองค์กร

ณัฐชารี กัณ ทะเกตุ (2558:28) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงค่านิยมและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ

Halpin (1966 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, น.26) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กรประกอบด้วยพฤติกรรมขององค์กร 2 ด้าน ดังนี้

1) พฤติกรรมของพนักงาน (Subordinate's Behavior) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

(1.1) การขาดความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่างคนต่างทำ ขาดความร่วมมือและการประสานงานกัน ไม่คำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากความร่วมมือร่วมใจ

(1.2) ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าการขาดความคล่องตัว เพราะผู้บริหารใช้งานมากเกินไป จนเกิดความรู้สึกที่ไม่อยากปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ผู้บริหารสร้างขึ้น

(1.3) ขวัญและกำลังใจ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานรับรู้ว่ามีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ทุกคนในองค์กรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม และได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

(1.4) ความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานรับรู้ถึงความสนิทสนมร่วมกัน ปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2) พฤติกรรมของผู้บริหาร (Administrator) แบ่งได้ 4 ด้าน ดังนี้

(2.1) ความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับพนักงานแบบเป็นทางการ หรือโดยหน้าที่การงาน ซึ่งผู้บริหารยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของพนักงานในการบริหารจะไม่มีความสนิทสนมกับพนักงาน

(2.2) การมุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่สอดส่องดูแลอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารให้คำแนะนำและตรวจผลงาน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงผลงานและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานหนักมากขึ้น

(2.3) การเป็นแบบอย่าง (Trust) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามกระตุ้นหรือจูงใจพนักงาน โดยวิธีการของผู้บริหารที่เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาหน่วยงาน โดยให้ความช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ และมีโอกาสแสดงความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ผู้บริหารปฏิบัติงานของตนเองอย่างดีที่สุด เพื่อเป็นตัวอย่างให้พนักงานปฏิบัติตาม

(2.4) การให้ความเอาใจใส่ (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อพนักงาน โดยมีความเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือ ทั้งที่ทำงานและภารกิจส่วนตัว โดยดูแลด้านความเป็นอยู่และสวัสดิการต่างๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, น.105) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ ดังนี้

1) ความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา รูปแบบของผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ ความสามารถในการทำงานตามคำสั่งการได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด เป็นต้น ล้วนมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่แตกต่างกันในองค์กร

2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น การเดินทาง ที่ตั้ง ยานพาหนะ ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น ความสะดวกสบาย แสง เสียง อุณหภูมิ เพื่อร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นต้น

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับตนเอง ตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนลูกค้ำหรือบุคคลอื่น

สุชาดา จนุบุษย์ (2549, น.21) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1) โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ วิธีการเหล่านี้กำหนดโดยองค์กร

2) ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (Reward-punishment Relationship) หมายถึง การให้รางวัลเพิ่มเติมนอกจากเงินเดือน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถและระบบคุณธรรม มากกว่าที่จะพิจารณาระบบอาวุโสหรือระบบอุปถัมภ์

3) การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การตัดสินใจที่สำคัญๆ อยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง

4) การเน้นถึงความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของ ตนในองค์กรที่จะทำงานให้ดีและช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

5) การเน้นฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ระดับที่องค์กรพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้การฝึกอบรมและพัฒนา แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

6) ความมั่นคงและการเสี่ยงภัย (Security Versus Risk) หมายถึง ระดับของแรง กดดันต่างๆ ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกละอายใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

7) การเปิดเผยและการป้องกันตนเอง (Open Versus Risk) หมายถึง ระดับของแรง กดดันต่างๆ ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกละอายใจต่อผู้ปฏิบัติงานขององค์กร

พสุ เศษรินทร์ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง บุคลากรมีความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองหรือไม่

2) ด้านมาตรฐาน (Standards) หมายถึง การที่พนักงานมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ รวมถึงความต้องการที่จะยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ถ้าระดับมาตรฐานสูงแสดงว่าพนักงานมีการแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

3) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พนักงานรู้สึกที่สามารถทำงาน และรับผิดชอบงานได้โดยอิสระด้วยตนเองหรือไม่ หรือไม่ต้องให้ใครมาตรวจซ้ำถึงการทำงานที่ทำไป

4) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำหรือไม่ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจต่อการทำงานในอนาคต ซึ่งผลตอบแทนนี้ไม่ได้หมายถึงเงินเพียงอย่างเดียว

5) ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง ความรู้สึกไวใจและการได้รับการสนับสนุน ในกลุ่ม ปัจจัยด้านนี้จะส่งผลโดยตรงต่อกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

6) ด้าน Commitment หมายถึง ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การบริหารจัดการของแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบและลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของแต่ละองค์กรที่กำหนดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกัน และเมื่อบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรแต่ละองค์กรก็จะแตกต่างกันออกไปตามรูปแบบและลักษณะของบรรยากาศองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, น.105-107) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์กรเป็น 6 รูปแบบ ได้แก่

1) บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) หมายถึง บรรยากาศที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความรักความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นอย่างดี การมอบหมายงานมีความเหมาะสมแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล มีกฎเกณฑ์ ระเบียบที่มีความจำเป็นสำหรับการบริหารองค์กร แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ บรรยากาศแบบนี้เป็นรูปแบบที่สมาชิกมีความต้องการมากที่สุด

2) บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) หมายถึง ลักษณะของบรรยากาศที่ทำให้สมาชิกพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์มากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถทำงานได้อย่างมีอิสระเสรี

3) บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารจะเน้นความสำเร็จของงาน มีการควบคุมตรวจตราและสั่งการอย่างเข้มงวด เพื่อต้องการผลสัมฤทธิ์ในงาน ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น

4) บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) หมายถึง บรรยากาศที่มีความสัมพันธ์กันมิตร ผู้บริหารไม่เข้มงวดในเรื่องผลงานจนละเอียด ค่ำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบสมาชิกในองค์กรก็ไม่สนใจทำงานเช่นกัน แต่ว่าทุกคนในองค์กรมีสนิทสนมแบบส่วนตัวกันสูงมาก

5) บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal Climate) หมายถึง บรรยากาศที่มีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาบริหาร โดยการออกคำสั่งควบคุมตรวจตราอย่างใกล้ชิด และผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิก แต่สมาชิกไม่ยอมรับผู้บริหาร และจะทำให้สมาชิกไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

6) บรรยากาศแบบปิด (Close Climate) หมายถึง บรรยากาศที่มีการบริหารจัดการไม่ดี ผู้บริหารขาดความรู้ความสามารถในการบริหาร ทำให้สมาชิกภายในองค์กรเสียขวัญขาดกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กร ขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข

งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของ รัชฎ์ลักษณะ มุกดาภิรมย์ (2553) พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกด้านผู้เรียน

งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของ ชุติพร เพ็ชรศรี (2556) พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง

งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของ รินทร์ดา แสนพยุห์ (2556) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก

ผู้วิจัยได้สรุปบรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะภายในของแต่ละองค์กรที่ทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในระบบงาน และสถานที่ การรับรู้ หรือรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

2.2.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

Daft (1992, p.317) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง ความเข้าใจและวิธีคิด (Way of Thinking) ร่วมกันของคนในองค์กร และถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ วัฒนธรรมจะ

ให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์กร

Kroeber and Kluckhorn (1994, p.61) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง รูปแบบที่สม่ำเสมอของพฤติกรรมที่เห็น โดยชัดแจ้ง และสิ่งที่อยู่ภายในซึ่งทำให้นุชนแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม รวมทั้งสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ประเพณี ความคิดและคุณค่าต่างๆ

Schermerhorn, Hunt and Osborn (1997, p.267) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational or Corporate Culture) หมายถึง ระบบของ กิจกรรม ค่านิยม คุณค่า และความเชื่อร่วมกัน ซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการ กำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

GreenBerg and Baron (2003, p.515) ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

Robbins (2009, pp.585-586) ได้นิยามว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ระบบของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ทำให้องค์กรมีความแตกต่างกัน

พิรยา ภูศรี (2553) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นในองค์กร ซึ่งสิ่งที่แสดงออกอย่างชัดแจ้งสามารถจับต้องได้ และสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในวัฒนธรรมเป็นระบบคุณค่า และความเชื่อร่วมกันขององค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเอง และแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน การประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนผ่านโครงสร้างองค์กร การออกแบบและจัดสำนักงานองค์กร

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2553) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และวิถีของการคิด ซึ่งสมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน สะท้อนผ่านวิถีการทำงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน เป็นแนวทางของพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และนำมาถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่

รัตนภรณ์ หารพรม (2554) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานของพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกภายในองค์กรในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่อีกคนรุ่นหนึ่ง ทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรนั้น

นิลภวิชัย ทับทอง (2555, น.9) สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบของทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสร้างและพัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร

Kroeber and Kluckhohn (1994, p.61) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการของวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่

- 1) สามารถที่จะเรียนรู้ได้ (Learned) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สามารถสร้างส่งผ่านหรือถ่ายทอดโดยการเรียนรู้ สังเกต และจากประสบการณ์
- 2) มีลักษณะร่วมกัน (Shared) ในแต่ละกลุ่มคน กล่าวคือ วัฒนธรรมจะเป็นสิ่งที่คนในกลุ่มคนและสังคมยอมรับร่วมกัน
- 3) สามารถถ่ายทอดและส่งผ่านในแต่ละรุ่นได้ (Transgenerational) วัฒนธรรมจะสามารถส่งสมและส่งต่อไปยังคนรุ่นหลังต่อไปได้
- 4) มีอิทธิพลต่อการรับรู้ (Influences Perception) วัฒนธรรมจะเป็นเครื่องกำหนดและรูปแบบของพฤติกรรม และกำหนดมุมมอง และการรับรู้โลกของคน
- 5) การปรับตัว (Adaptive) วัฒนธรรมจะขึ้นอยู่กับบุคคลและความสามารถของคนในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว

Robbins (1997, p.237) ได้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 15 ประการ คือ

- 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง (Innovation and Risk Taking; Risk To Larence) เป็นระดับของการสนับสนุนให้พนักงานประดิษฐ์คิดค้น หรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ตลอดจนมีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานหรือตัดสินใจในองค์กร ความรับผิดชอบ อิสระ เสรีภาพในการคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคคล
- 2) การให้ความสนใจในรายละเอียด (Attention to Detail) คือ การที่พนักงานให้ความสำคัญในรายละเอียดการดำเนินการในองค์กรเพียงไร กล่าวคือ องค์กรมุ่งหวังให้พนักงานปฏิบัติงานต่างๆ โดยให้ความสำคัญกับความถูกต้องในรายละเอียดต่างๆ
- 3) การมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน (Outcome Orientation) ระดับของการที่ผู้บริหารในองค์กรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จ หรือผลงานขององค์กรมากกว่ากระบวนการหรือวิธีการในการบรรลุผลดังกล่าวเป็นการพิจารณาว่า องค์กรเน้นผลงานหรือวิธีการในการทำงาน
- 4) การให้ความสำคัญกับบุคคล (People Orientation) การตัดสินใจหรือดำเนินการต่างๆ ในองค์กรพิจารณาถึงผลกระทบต่อบุคคลในองค์กรมากน้อยเพียงไร เป็นการพิจารณาถึงลักษณะขององค์กรด้านการให้ความสำคัญของบุคคล

5) การทำงานเป็นทีม (Team- Orientation) องค์กรมีการออกแบบงานหรือจัดรูปงาน ที่ให้การทำงาน มีการร่วมกันทำงานในรูปทีมงานมากกว่าให้บุคคลแต่ละคนทำงานโดยอิสระหรือเน้น การทำงานรายบุคคล

6) การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness) องค์กรให้ความสำคัญกับระดับของการ แข่งขัน และการปฏิบัติงานเชิงรุกของพนักงานในองค์กรมากน้อยเพียงใด องค์กรกระตุ้นหรือเน้นการ แข่งขันมากกว่าการปล่อยให้ทุกอย่างดำเนินไปเรื่อยๆ หรือตามยถากรรมมากน้อยเพียงไร

7) ความมีเสถียรภาพ (Stability) ระดับของการให้ความสำคัญกับการรักษา เสถียรภาพและสภาพเดิมขององค์กร มีมากน้อยเพียงไร

8) ทิศทางขององค์กร (Direction) การปฏิบัติงานขององค์กรมีการกำหนดเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงไร

9) บูรณาการในองค์กร (Integration) คือ ระดับของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง หน่วยงานย่อยๆ ในองค์กร การสนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อย การปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกลมกลืนกันของหน่วยงานย่อยในองค์กร

10) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) ได้แก่ ระดับของการให้การ ช่วยเหลือ และสนับสนุนต่อผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหาร

11) การควบคุม (Control) ได้แก่ การที่องค์กรมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการ บังคับบัญชาโดยตรง ในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

12) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) คือ ระดับของการที่สมาชิกในองค์กรมี ความเชื่อหรือเห็นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร และมององค์กรทั้งองค์กรในภาพรวมมากกว่าการ สนใจเฉพาะหน่วยงานของตน

13) ระบบการให้รางวัล (Reward System) ได้แก่ การที่องค์กรมีระดับของการให้ รางวัลจากผลงานของพนักงานมากกว่าการให้รางวัลจากความสนิทกัน ระบบอาวุโส หรือความชอบ ส่วนตัว

14) การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) คือ ระดับของการที่องค์กร สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวิพากษ์วิจารณ์และจัดการความขัดแย้งอย่างเปิดเผย

15) รูปแบบการติดต่อสื่อสาร (Communication Pattern) ได้แก่ ระดับของความเป็น ทางการในการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

Schermerhorn, Hunt and Osborn (1997, p.271) ได้กล่าวถึงระดับทางวัฒนธรรม องค์กรได้เป็น 3 ระดับ คือ

1) วัฒนธรรมที่สังเกตได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมในระดับบนที่สามารถเห็นได้ (surface level) เป็นการแสดงถึงวิธีการในการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และเป็นแนวทางที่องค์กรถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ เพื่อให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับองค์กร วัฒนธรรมในระดับนี้จะเป็ผลของการแสดงออกของสิ่งที่อยู่ภายในหรือวัฒนธรรมในระดับลึกกว่านี้ วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตได้นี้จะได้แก่ พิธีกรรมต่างๆ ขององค์กร สัญลักษณ์ในองค์กร การเฉลิมฉลองหรือเทศกาลต่างๆ ระเบียบแบบแผน ตำนานหรือเรื่องราวต่างๆ และประวัติศาสตร์ขององค์กร

2) ค่านิยมหรือคุณค่าร่วมกันขององค์กร (Shared Values) เป็นระดับของค่านิยมที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่างๆ ในองค์กร เนื่องจากพฤติกรรมจะต้องมีสาเหตุที่มาอธิบายพฤติกรรม ค่านิยมร่วมกันจะเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงพนักงานในองค์กรเข้าด้วยกัน การมีความเชื่อและความเห็นร่วมกันจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งจะสะท้อนถึงความเชื่อและค่านิยมร่วมดังกล่าว

3) ฐานคติร่วมกัน (Common Assumptions) เป็นระดับของค่านิยมที่ลึกที่สุดกล่าวคือ ในระดับนี้สมาชิกในองค์กร จะมีความเชื่อที่รับรู้ร่วมกันว่าเป็นฐานคติร่วมกันขององค์กร ซึ่งทุกคนรับรู้และเข้าใจเหมือนกัน จนอาจจะไม่ต้องมีการระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอีกในระดับของวัฒนธรรมองค์กรนั้น วัฒนธรรมที่สังเกตได้เป็นเหมือนบนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่เหนือน้ำ ขณะที่ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีมากกว่าและเป็นรากฐานของภูเขาส่วนบน วัฒนธรรมในระดับที่ 2 และ 3 จึงเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริง (True Culture)

Gordon and Others (1990, p.621) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร

1) กลุ่ม (Work Group) เป็นปัจจัยที่กระทบต่อลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง กลุ่มจะทำหน้าที่ในการกล่อมสมาชิกในกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก การที่กลุ่มสามารถสร้างบรรทัดฐานของกลุ่มและดูแลควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกได้ ก็จะส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์กรได้เช่นกัน ปัจจัยในกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ความผูกพันของสมาชิกกลุ่มและความผูกพันกับภาระหน้าที่ของกลุ่มสมาชิก (Commitment) ขวัญและกำลังใจในกลุ่ม (Morale) มิตรภาพภายในกลุ่ม (Friendliness)

2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Manager/Supervisor Leadership Style) ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับต้น ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน เนื่องจากผู้บริหารจะเป็นตัวอย่างของพฤติกรรมของพนักงานและเป็นผู้ที่ควบคุมดูแลพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนให้รางวัลแก่พฤติกรรมของสมาชิกที่เป็นที่พึงปรารถนาขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีผลต่อ

พฤติกรรมของพนักงานและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลกระทบต่อ วัฒนธรรมองค์กรก็เช่น ความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเห็นอกเห็นใจต่อ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร และความทุ่มเทของพนักงานในการปฏิบัติงาน

3) ลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics) เป็นการพิจารณาลักษณะ ขององค์กร เนื่องจากองค์กรแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะของตัวเองในด้านต่างๆ ทั้งด้านขนาดของ องค์กร โครงสร้างองค์กร ความสลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ความเป็นทางการ ฯลฯ ลักษณะเหล่านี้ แต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันอย่างมาก สิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วยองค์กรจะใช้ รูปแบบต่างๆ เหล่านี้กำหนดความประพฤติของพนักงานในองค์กร เช่น การที่องค์กรที่มีขนาดใหญ่ มักจะเน้นที่ความชำนาญเฉพาะด้าน และการติดต่อสื่อสารมักจะเป็นทางการ ไม่เป็นส่วนตัว (impersonal) องค์กรใหญ่จะเกิดสภาพง่ายกว่าองค์กรขนาดเล็ก เพราะองค์กรขนาดเล็กมีระบบ สัมพันธ์ภายในองค์กรที่ไม่เป็นทางการระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เป็นต้น ลักษณะต่างๆ ของ องค์กรจึงกระทบต่อบุคลิกหรือวัฒนธรรมขององค์กร

4) กระบวนการในการบริหาร (Administrative Processes) เป็นระบบการทำงานใน องค์กร เช่น กระบวนการในการติดต่อสื่อสารในองค์กร วิธีการปฏิบัติงานขององค์กร ขั้นตอนการ ทำงานในเรื่องต่างๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร เช่น องค์กรที่มีระบบการสื่อสารแบบ เปิดทุกคนสามารถติดต่อถึงกันได้จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร และช่วยสร้าง บรรยากาศการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งหมด และล้วนแต่ ส่งผลถึงวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น

ผู้วิจัยได้สรุปวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และ ความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กร และถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร เกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์กร องค์กร ทุกองค์กรจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองและแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน การ ประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนผ่าน โครงสร้างองค์กร การออกแบบและจัดสำนักงาน องค์กร

2.2.3 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (Organization Structure)

Robbins (2009) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร เป็นกรอบขององค์กรที่กำหนดงานและ ความสัมพันธ์ของงานไว้ซึ่งในการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรเกี่ยวข้อง

วรารุช ภาณุตานันท์ (2552) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กร หมายถึง รูปแบบของ ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่างๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ในองค์กรมีการแสดงรายละเอียดของ

การทำงานในตำแหน่งต่างๆ มีกฎระเบียบและข้อบังคับในการทำงาน และยังเกี่ยวข้องกับรูปแบบของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงานและควบคุม ช่วยให้มีการทำงานอย่างเป็นทางการเกิดขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า โครงสร้างขององค์กรมีลักษณะที่จะแสดงให้เห็นกิจกรรมต่างๆ และแสดงถึงความสัมพันธ์ในลักษณะต่างๆ ของหน่วยงานในองค์กร

ประไพ ธรรมรัช (2553) ได้สรุปความหมายของ โครงสร้างองค์กรว่าเป็นกรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้

นิตยา เงินประเสริฐศรี [ม.ป.ป.] กล่าวว่า มิติขององค์กรแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ โครงสร้างและบริบท มิติทางโครงสร้าง (Structural Dimensions) อธิบายลักษณะภายในขององค์กร ซึ่งมิติด้านนี้ช่วยให้องค์กรมีเกณฑ์ที่จะใช้วัดและเปรียบเทียบผลงาน ส่วนมิติทางบริบท (Contextual Dimensions) อธิบายภาพรวมขององค์กร โดยรวมถึงขนาด เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และเป้าหมายองค์กร มิติด้านนี้อธิบายการจัดตั้งองค์กรมีผลกระทบต่อมิติทางโครงสร้าง

1) มิติทางโครงสร้าง (Structural Dimensions) ประกอบด้วย

(1.1) การทำให้เป็นทางการ (Formalization) เป็นเรื่องเกี่ยวกับเอกสารที่เขียนขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้ในองค์กร ได้แก่ ระเบียบปฏิบัติ (Procedures) คำบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) กฎข้อบังคับ (Regulation) และนโยบาย (Policy) เอกสารเหล่านี้อธิบายพฤติกรรม และกิจกรรมที่องค์กรต้องการ

(1.2) ความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) หมายถึง ระดับที่งานต่างๆ ขององค์กรถูกแบ่งแยกย่อยลงไป ถ้าในองค์กรเน้นในเรื่องความชำนาญเฉพาะด้านมาก ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนทำงานเฉพาะอย่าง แต่ถ้าองค์กรไม่เน้นในเรื่องความชำนาญเฉพาะด้านมากนัก ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในขอบเขตที่กว้างขึ้น ความชำนาญเฉพาะด้านบางครั้งอาจจะเรียกว่าการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor)

(1.3) การทำให้เป็นมาตรฐาน (Standardization) หมายถึง กิจกรรมของงานที่เหมือนกันจะถูกนำมาปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ในองค์กรที่เน้นมาตรฐานไว้สูงนั้นขอบเขตของงานจะระบุไว้อย่างละเอียด และงานที่เหมือนกันจะต้องปฏิบัติในแนวทางเดียวกันในทุกทำเลที่ตั้งขององค์กร

(1.4) อำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchy of Authority) อำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา อธิบายให้รู้ว่าใครจะต้องรายงานต่อใคร และขอบเขตการควบคุมของผู้บริหารแต่ละคนที่ดูแลผู้ปฏิบัติงานในแผนภูมิองค์กรนั้น สายการบังคับบัญชาจะสัมพันธ์กับขนาด

ของการควบคุม (Span of Control) หรือจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ต้องรายงานต่อหัวหน้า เมื่อขนาดของการควบคุมมีลักษณะแคบ สายการบังคับบัญชาเป็นแนวโน้มยาว เมื่อขนาดของการควบคุมมีลักษณะกว้างสายการบังคับบัญชาของอำนาจหน้าที่จะสั้นกว่า

(1.5) ความสลับซับซ้อน (Complexity) หมายถึง กิจกรรมต่างๆ หรือระบบย่อยที่มีอยู่ในองค์กร ความสลับซับซ้อนขององค์กรแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ (1) ความสลับซับซ้อนในแนวตั้ง (จำนวนของระดับตามสายการบังคับบัญชา) (2) ความสลับซับซ้อนในแนวนอน (จำนวนตำแหน่งหรือจำนวนแผนกที่มีอยู่) (3) ความสลับซับซ้อนในแง่ระยะทาง (จำนวนสถานที่ตั้งขององค์กรตามภูมิศาสตร์)

(1.6) การรวมอำนาจ (Centralization) หมายถึง ระดับตามสายการบังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ องค์กรที่มีการรวมอำนาจจะมีการตัดสินใจในระดับสูง เมื่อมีการตัดสินใจในระดับล่าง แสดงว่ามีการกระจายอำนาจ (Decentralization)

(1.7) ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) หมายถึง ระดับของการศึกษาและฝึกอบรมอย่างเป็นทางการของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องการการฝึกอบรมระยะยาวสำหรับการทำงาน แสดงว่ามีความเป็นวิชาชีพสูง จำนวนปีที่ผู้ปฏิบัติงานต้องศึกษาเล่าเรียนมากเท่าไรก็แสดงว่า การมีความเป็นวิชาชีพสูง

(1.8) อัตราส่วนในเรื่องคน (Personal ratios) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการโยกย้ายบรรจุคนให้ไปปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ทางด้านการบริหาร ชุมการ ที่ปรึกษา เป็นต้น มีการแบ่งแยกผู้ปฏิบัติงานออกเป็นประเภทต่างๆ

2) มิติบางบริบท (Contextual Dimensions) ประกอบด้วย

(2.1) ขนาดขององค์กร (Size) แสดงให้เห็นในรูปของจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งองค์กร หรือเฉพาะหน่วยงานย่อย

(2.2) เทคโนโลยีขององค์กร (Organizational technology) แสดงให้เห็นถึงระบบย่อยด้านการผลิต ว่ามีการใช้เทคนิคอย่างไรในการเปลี่ยนแปลงสิ่งนำเข้าให้เป็นสิ่งนำออก ตัวอย่างของเทคโนโลยี ได้แก่ การผลิตแบบประกอบชิ้นส่วนตามสายพาน (Assembly Line) การสอนในชั้นเรียน เป็นต้น

(2.3) สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมจากภายนอกองค์กร ได้แก่ รัฐบาล ลูกค้า สถาบัน การเงิน เป็นต้น

(2.4) เป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร (Goals and Strategy) หมายถึง ความมุ่งหมาย (Purpose) และเทคนิคที่องค์กรใช้เพื่อแข่งขันกับองค์กรอื่น เป้าหมาย (Goals) จะเขียนเป็น

ลายลักษณ์อักษรแสดงถึงความตั้งใจขององค์กร ส่วนกลยุทธ์ (Strategy) เป็นแผนปฏิบัติที่อธิบายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ การจัดสรรทรัพยากรเมื่อเผชิญกับสภาพแวดล้อมเพื่อการบรรลุเป้าหมายของ องค์กร

(2.5) วัฒนธรรมองค์กร (Organization 's lucture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ บรรทัดฐานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของ องค์กร การให้บริการแก่ลูกค้า และการสร้างความสามัคคีในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กรไม่ได้ เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่อาจสังเกตได้จากคำขวัญ การแต่งกาย การจัดงานเลี้ยง และการจัด สำนักงาน เป็นต้น

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรจะปรากฏในรูปแผนภูมิ องค์กร (Organizational Chart) แผนภูมิองค์กรนี้เกิดขึ้น โดยอาศัยหลักการจัดองค์กร ประกอบด้วย

1) ลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือ การบังคับบัญชาที่เป็นไปตามลำดับชั้น นั้นคือ ผู้ที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาที่สูงกว่าจะทำการควบคุมและบังคับบัญชาผู้ที่อยู่ในระดับ ต่ำกว่า ลดหลั่นลงมาตามลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่ เป็นรูปพีระมิด

2) การแบ่งแรงงาน (Division of Labor) จะกระทำโดยยึดความคล้ายคลึงของงาน และความเชี่ยวชาญงานตามลำดับหน้าที่ ซึ่งการแบ่งงานตามแนวคิดนี้จะส่งเสริมความเชี่ยวชาญให้กับ ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอีก

3) การจัดแผนกงาน (Departmentalization) เป็นแนวความคิดที่ใช้ควบคู่กับการแบ่ง งาน นั่นคือ ควรจะแบ่งงานตามพื้นฐานหลักๆ ซึ่งมีอยู่ 4 ลักษณะ คือ

(3.1) การจัดแผนกงานตามหน้าที่ (Function) หรือเป้าหมาย (Goal)

(3.2) การจัดแผนกตามผลผลิต (Product)

(3.3) การจัดแผนกตามพื้นที่ (Territory)

(3.4) การจัดแผนกตามลูกค้า (Customer)

4) ช่วงการควบคุมการบังคับบัญชา (Span of Control) เป็นหลักพื้นฐานในการจัด โครงสร้างองค์กรหลักหนึ่ง นั่นก็คือ หลักที่ว่าผู้บริหารจะมีความสามารถในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เพียงจำนวนหนึ่ง ซึ่งจะเป็นจำนวนเท่าใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยการประมวลและ วิเคราะห์ข้อมูลว่าข้อมูลว่าจะมีจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าใด

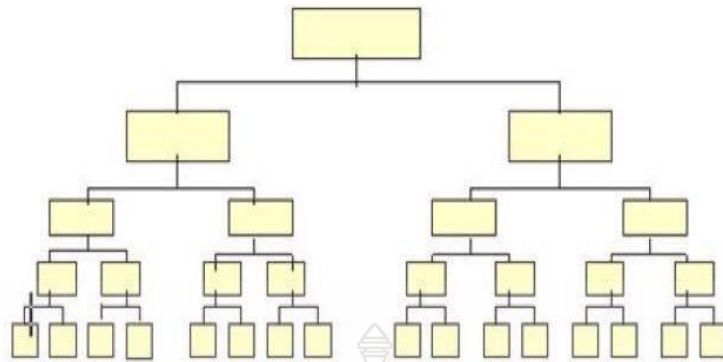
5) สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) คือ เส้นที่ปรากฏในแผนภูมิ องค์กรหนึ่งๆ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์กรในการติดต่อสื่อสาร การมอบหมาย งานและอำนาจหน้าที่และการควบคุมงาน

6) เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ หลักที่ทำให้การบังคับบัญชามีลักษณะรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยไม่แตกกระจาย แม้จะมีผู้บังคับบัญชาและผู้ให้บังคับบัญชาจำนวนมากก็ตาม

7) การมอบอำนาจหน้าที่ (Authority) เมื่อกล่าวถึงอำนาจหน้าที่ ก็ต้องกล่าวถึงความรับผิดชอบควบคู่กันไป กล่าวคือ เมื่อบุคคลใดมีอำนาจหน้าที่เพื่อความคล่องตัวในภาคปฏิบัติงาน บุคคลนั้นต้องตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตัวเอง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจ โดยผู้ได้รับมอบอำนาจต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพราะต่างมีความรับผิดชอบในงานนั้นๆ เสมอกัน

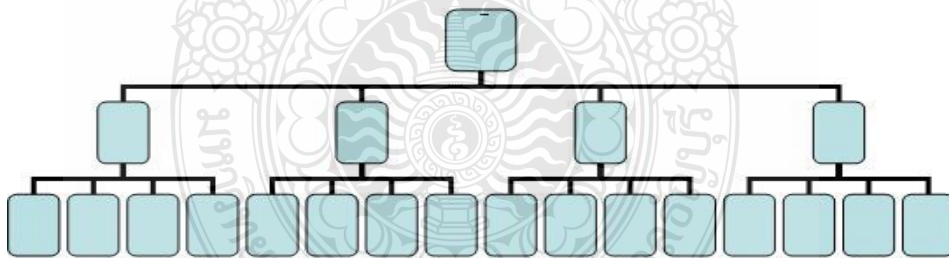
ลักษณะโครงสร้างองค์กรจะจัดอยู่ในรูปแบบของแผนภูมิองค์กร (Organizational Chart) รัศมี เทพคลไชย [ม.ป.ป.] ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปแผนภูมิองค์กรจะมี 2 รูปแบบ คือ โครงสร้างประเภทสูงหรือแคบ และโครงสร้างประเภทราบหรือกว้าง โดยโครงสร้างทั้ง 2 รูปแบบ มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ดังนี้

1) โครงสร้างสูงหรือแคบ (Tall structures) เป็น โครงสร้างที่แสดงให้เห็นความแตกต่างในเรื่องระดับและลำดับของตำแหน่งงานมีหลายระดับ เป็นองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชายาว บุคลากรในระดับล่างมีระยะห่างของหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บริหารระดับสูงมาก ระบบรายงานยืดยาวผ่านการกลั่นกรองหลายคน กระบวนการปฏิบัติงานมีความเป็นขั้นตอนอย่างละเอียด และระบบสนับสนุนต่างๆ มีความซับซ้อน มีกฎระเบียบปฏิบัติที่แน่นอน ขาดความยืดหยุ่น แต่ทำให้บุคลากรมีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ลักษณะ โครงสร้างองค์กรลักษณะนี้อาจเรียกอีกแบบว่า การบริหารแบบราชการ โดยโครงสร้างสูงหรือแคบ สามารถแสดงได้ดังแผนภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 รูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบสูงหรือแคบ

2) โครงสร้างราบหรือกว้าง (Flat Structures) เป็นโครงสร้างองค์กรที่แสดงให้เห็นความแตกต่างในระดับของตำแหน่งงานเพียง 2-3 ระดับ มีสายการบังคับบัญชาสั้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรใกล้เคียงกัน มีขอบข่ายการควบคุมกว้าง บุคลากรจะมีความรู้สึกในความรักผิดชอบต่อผลงาน จึงมีข้อดีที่การสั่งการ การรายงานผล และการประสานงานสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว ข้อมูลไม่ถูกบิดเบือน อาจมีข้อเสียที่บุคลากรมีโอกาสนในการเลื่อนขั้นน้อย การควบคุมการทำงานอาจทำได้ไม่ทั่วถึง แต่ในทางปฏิบัติจะถูกทดแทนด้วยโอกาสในการพัฒนางานในหน้าที่ในขอบข่ายกว้างขึ้น มีโอกาสในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการฝึกการเรียนรู้งานซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าของบุคลากร โดยโครงสร้างราบหรือกว้าง สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 รูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบราบหรือกว้าง

งานวิจัยเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรของอุทัย บุญประเสริฐ และ จิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์ (2545) พบว่า ภารกิจของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในด้านโครงสร้างของสถานศึกษา การออกแบบจะคำนึงถึงระบบบริหารและการจัดการที่คล่องตัว เป็นอิสระ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และการบริหารทั่วไป งานวิจัยได้เสนอรูปแบบโครงสร้างที่แตกต่างกัน 6 แบบ เพื่อให้เลือกใช้โดยคำนึงถึงขนาดของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สรุปโครงสร้างองค์กร หมายถึง กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางการติดต่อสื่อสาร รายงานและควบคุม ระหว่างตำแหน่งต่างๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ในองค์กร

2.2.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

Duk (1987, p.6) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ว่าหมายถึง ความตั้งใจที่จะจัดสรรเวลาในการปรับปรุงการเรียนการสอน มีความสามารถที่จะใช้เวลาให้มากกว่าปกติให้กับชั้นเรียนเป็นพิเศษ และยังมีมุ่งมั่นไปที่สวัสดิการของโรงเรียนทั้งหมด และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนตามธรรมชาติการเรียนการสอนที่ดี

Murphy (1990) กล่าวว่า ภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ควรจะให้ความสำคัญในเรื่องของหลักสูตรเหมือนกับการสอน ในการบริหารด้านการศึกษา Murphy ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) จำนวนของเนื้อหา
- 2) การจัดเนื้อหา
- 3) การจัดเรียงลำดับเนื้อหา
- 4) ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา
- 5) ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้
- 6) การบ้านหรืองานที่ได้รับมอบหมาย
- 7) การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร
- 8) คุณภาพของจุดประสงค์

นาวา สุขรมย์ (2550, น.13) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ฉวีภา นครสูงเนิน (2556, น.16) กล่าวว่าโดยสรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการนำ และการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และงาน

ด้านวิชาการในปัจจุบัน งานในหน้าที่ของผู้บริหารนั้นมีความสลับซับซ้อน เนื่องจากสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งผลกระทบเป็นปัญหายุ่งยากหลายๆ ด้านในองค์กร เป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต่อไป

ผกากรอง ศรีประไพ (2558, น.22) สรุปความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ การวางแผน การพัฒนา และการใช้หลักสูตร การจูงใจ การสนับสนุน การวัดประเมินผลของนักเรียน เป็นผู้ประสานงาน ควบคุมงานด้านวิชาการ พัฒนาศักยภาพการทำงานของครู และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ กำกับนิเทศติดตามครู และส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

Alig-Mielcarek & Hoy (2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “A Model of School Success : Instructional Leadership, Academic Press, and Student Achievement” โดยสังเคราะห์ตัวแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger and Murphy (1990); Murphy (1999) and Weber (1996) ได้ข้อสรุปว่า ตัวแบบดังกล่าวมีความสอดคล้องและคล้ายคลึงกัน 3 ประการ กล่าวคือ การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้นและการกำกับติดตาม และจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิดของ Alig-Mielcarek & Hoy (2005) ที่ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 3 ด้าน คือ 1) ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น 3) การกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน (Promotes School-Wide professional development)

Jucius (1971, p.243) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการช่วยเพิ่มพูนความถนัด ทักษะและความสามารถของบุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น และ Hallinger and Murphy (1985, p.223) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่างๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

ส่วนกิติมา ปรีดีดิลก (2532, น.118) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรน่าจะหมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบ

ต้องงานอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา ถึงแม้ว่าบุคลากรทุกประเภทของโรงเรียนจะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนานๆ บรรดาความรู้ความชำนาญก็จะย่อมจะอ่อนลงไปเป็นของธรรมดา หรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอมๆ งานที่ทำอาจจะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน (Promotes schoolwide professional development) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ กระตุ้นครูให้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยส่งเสริมครูในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียน โดยการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพที่จำเป็นและตรงตามความต้องการของครู วางแผนร่วมกันกับครูในการจัดอบรมในโรงเรียน รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่จะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนจัดตารางอบรม เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียน

2) กำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น (Defines and communicates shared goals) การกำหนดเป้าหมาย Hallinger and Murphy (1985) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3) กำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน (Monitors and provides feedback on the teaching and learning process)

อุทุมพร จามรมาน (2542) ได้ให้ความหมาย การกำกับดูแล หมายถึง กระบวนการควบคุมดูแลการให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยใช้ระบบรายงานกลับอย่างต่อเนื่องกระบวนการกำกับประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

- 1) กำหนดเป้าหมายของการกำกับให้ชัดเจนและแน่นอน
- 2) กำหนดมาตรฐานและกำหนดเกณฑ์ในการกำกับ
- 3) ประเมินผลการกำกับโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานงานที่กำหนดไว้
- 4) แก้ไขปรับปรุงการกำกับให้ถูกต้อง

รัชวุฒิ เพิ่มไกรศรี (2548) กล่าวว่า การกำกับ ติดตาม หมายถึง การที่โรงเรียนจัดกิจกรรมการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน ตามแนวทางการกำกับติดตามของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2541 ซึ่งมีอยู่ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการกำกับ ติดตาม และประเมินผล 2) ขั้นดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผล 3) ขั้นประมวลผล รายงานและประชาสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำ และการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและ กิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจน ในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกิจกรรม ในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอน และงานด้านวิชาการ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้ง โรงเรียน (Promotes school-wide professional development) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็น ระบบ กระตุ้นครูให้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยส่งเสริมครูในการเข้าร่วม กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพใน โรงเรียน โดยการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพที่ จำเป็น และตรงตามความต้องการของครู วางแผนร่วมกันกับครูในการจัดอบรมใน โรงเรียน รวมทั้ง จัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่จะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนจัดตารางอบรมเพื่อให้เกิด ความร่วมมือระหว่างครูใน โรงเรียน

2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น (Defines and communicates shared goals) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ในการทำงานกับครูอย่างมี ความร่วมมือ เพื่อกำหนดสื่อสารและใช้เป้าหมายร่วมของโรงเรียน ใช้เป้าหมายในการตัดสินใจในงาน ขององค์กร การทำให้การปฏิบัติการสอนมีความสอดคล้องตามเป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูล ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูนำผลการวิเคราะห์ ข้อมูล เกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียนมาใช้รวมทั้งพัฒนาเป้าหมาย และกำหนดความคาดหวังของ โรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีมาตรฐานมีความคาดหวังที่สูง และสามารถบรรลุได้

3) การกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน (Monitors and provides feedback on the teaching and learning process) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การบริหารหลักสูตร การปรากฏกาย ให้เห็นอยู่ทั่วไปใน โรงเรียน การกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู ใช้เวลาส่วนใหญ่บริหารงานใน โรงเรียน พูดคุยกับนักเรียนและครู สังเกตครูเพื่อการพัฒนาวิชาการ ประเมินครูเพื่อปรับปรุงการ

ปฏิบัติการสอน ให้คำชมและสะท้อนความคิดเห็นแก่นักเรียน ครู และชุมชนเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานทางวิชาการและสร้างความมั่นใจว่า เวลาการเรียนการสอนของโรงเรียนจะไม่ถูกรบกวน

2.3 สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ปัจจุบันเป็นหน่วยงานการศึกษาของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุน กำกับติดตามการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานในด้านนโยบายและงบประมาณ เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษามุ่งผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

2.3.1 ข้อมูลสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 21 โรงเรียน ได้แก่ 1) ปทุมวิไล 2) คณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี 3) ปทุมธานี “นันทมนีบำรุง” 4) หอวัง ปทุมธานี 5) ทีปังกรวิทยาพัฒน์ (มัธยม วัดหัดถาวรเกษตร) ในพระบรมราชูปถัมภ์ 6) สวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต 7) ธรรมศาสตร์ คลองหลวงวิทยาคม 8) บัวแก้วเกษตร 9) วรราชา ทินตคามาคูวิทยา 10) สุนทโรเมตตาประชาสรรค์ 11) จุฬารัตนราชวิทยาลัย ปทุมธานี 12) ชัยสิทธิ์वास “พัฒนสายบำรุง” 13) เจริญอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี 14) ชาญรัตน์ 15) สายปัญญารังสิต 16) ชาญบุรี 17) หนองเสือวิทยาคม 18) เจริญอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี 19) เทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี 20) นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี และ 21) มัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร

2.3.2 อัตลักษณ์องค์กร

วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งมั่นพัฒนา การศึกษาเด็กไทย ด้วยใจบริการ

วิสัยทัศน์

องค์กรระดับชาติขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจ

1) เป็นองค์กรทันสมัย บริหารจัดการคล่องตัว แบบ TQA เน้นการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2) ให้บริการด้านการศึกษาที่เป็นเลิศด้วยการพัฒนาคุณภาพระดับชาติอย่างต่อเนื่อง

3) มุ่งมั่นพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีอาชีพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร

4) สร้างนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

5) ให้การบริการด้วยความรวดเร็ว ด้วยความจริงใจ และมีมิตรไมตรี

6) สร้างภาคีเครือข่ายพัฒนาการศึกษาสู่ระดับชาติ

7) ส่งเสริม สนับสนุน นิเทศติดตามประเมินผลการบริหารองค์กรและสถานศึกษา

เป้าประสงค์

1) สร้างสรรค์นักเรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World citizen) เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีลักษณะความเป็นเลิศทางวิชาการตามหลักเฮวาร์ด การ์ดเนอร์ การสื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบต่อสังคมโลก

2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคนดี มีจรรยาบรรณ เป็นคนเก่งสอนอย่างมีคุณภาพ ใช้ภาษาสื่อการสอนเป็นภาษาไทย คู่ภาษาอังกฤษยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีขวัญและกำลังใจผ่านการประเมินในระดับชาติ

3) พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่กลุ่มอาชีพเพื่อมีงานทำ เทียบเคียงมาตรฐานสากล

4) สร้างองค์กรและ โรงเรียนขั้นดี บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ TQA เป็นผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอน และผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา

5) โรงเรียนมีปัจจัยพื้นฐานตามเกณฑ์มาตรฐานสากล มีการพัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมในองค์กรและโรงเรียนให้มีความสะอาดร่มรื่น สวยงาม อบอุ่น ปลอดภัย ปลอดภัยเสพติด

6) ระดมสรรพกำลังภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาจัดการเรียนรู้กับสถานศึกษา ในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับประเทศและระหว่างประเทศ

ค่านิยม วัฒนธรรม

1) มุ่งผลงานที่มีคุณภาพและเป็นเลิศ (Quality)

2) คุณผลการศึกษาคด้วยหัวใจและความเป็นมืออาชีพ (Professional)

3) กระชับ มีประสิทธิภาพและคล่องตัว (Flexibility & Performance)

4) ทำงานเป็นทีม (Teamwork)

5) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Learning)

6) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Preparedness for change)

7) โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ (Good governance)

8) รับผิดชอบต่อสังคม (Societal responsibility)

ยุทธศาสตร์

1) เก่งภาษา เก่งในการใช้ถ้อยคำ มีความสามารถด้านการอ่านและการเขียน

2) เก่งตรรกะ คณิตศาสตร์ มีความสามารถด้านตัวเลขและเหตุผลประดิษฐ์คิดค้น

3) เก่งมิติด้านการคิดรูปภาพมองเห็นสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าคนอื่น เขียนออกมาเป็นภาพได้ชัดเจน เช่น สถาปนิก ศิลปิน วิศวกรช่างกล นักถ่ายภาพ

4) เก่งร่างกายการเคลื่อนไหว ความสามารถด้านพลละกำลัง ควบคุมการเคลื่อนไหวของร่างกาย เช่น นักกีฬา นักประดิษฐ์หัตถกรรม นักแสดงกายกรรม

5) เก่งดนตรี ความสามารถและชื่นชมในเสียงทำนองจังหวะ หูไวต่อเสียงจับจังหวะแยกเสียงเครื่องดนตรีได้ดี เช่น นักดนตรี นักประพันธ์เพลง

6) เก่งมนุษย์สัมพันธ์ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น สังเกตและรับรู้อารมณ์ เช่น นักบริหาร ประสานงานนักไกลเกลี่ย และเป็นครูได้ดี

7) เก่งในการรู้จักใจของตนเอง เป็นผู้ที่ประเมินและเข้าใจอารมณ์ของตนเองได้ดี ชอบคิดไตร่ตรอง ชอบนั่งสมาธิ มีวินัยในตนเองสูง เช่น พระ นักสอนศาสนา นักแนะแนว

8) เก่งการเป็นนักธรรมชาติวิทยาการสังเกตสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ การจำแนกแยกแยะจัดหมวดหมู่สิ่งต่างๆ รอบตัว เป็นผู้รักและเข้าใจธรรมชาติ ตระหนักในความสำคัญของสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 6 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสันติสุขในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัด เขตชายแดนภาคใต้

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 เอกสารและงานวิจัยในประเทศ

ชัชพร บุญรักษา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ฉวีภา นครสูงเนิน (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และงานด้านวิชาการ

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถวัดได้จากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

จุลตี ศรีษะ โคตร (2557) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับมาก คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ส่วนบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้

เรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมและพฤติกรรม และด้านโครงสร้างองค์กร

วรลักษณ์ ชูกำเนิด; เอกรินทร์ สังข์ทอง และ ชวลิต เกิดทิพย์ (2557) ได้ศึกษาองค์ประกอบ คุณลักษณะ และรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูบริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ด้านรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มี ด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับ ตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง 2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข็มทิศวิสัยทัศน์ร่วม 4) ระบบเปิดแบบพนักงาคลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ 6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดจิตวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

ชูลีพร เกลี้ยงสง และ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา 3) การประสานความร่วมมือของสมาชิก 4) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร 5) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา

อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559) ได้สังเคราะห์แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน 2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง 3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และ 5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร

2.4.2 เอกสารและงานวิจัยต่างประเทศ

Kaiser (2000) ได้ศึกษาเรื่องแบบแผนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีการทดลองตัวแปรขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างแรงผลักดันในองค์กร ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ

ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินการ โครงสร้างองค์การ บรรยากาศในการทำงาน ระบบองค์การ การจูงใจ การเรียนรู้ นวัตกรรมและขอบเขตการเรียนรู้ภายนอก ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลภาวะผู้นำ วัฒนธรรม พันธกิจและยุทธศาสตร์ และโครงสร้างองค์การในขณะที่ยังดำเนินงานด้านการจัดการ บรรยากาศในการทำงาน และการจูงใจมีอิทธิพลน้อยกว่าสมมติฐาน แต่มีตัวแปรที่ไม่ได้อยู่ในความคาดหมายของข้อสมมติฐาน คือ ระบบองค์การเพราะไม่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้

Maki (2001) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โรงเรียนในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเปรียบเทียบครูในประเทศญี่ปุ่นกับครูในสหรัฐอเมริกา มีการเรียนรู้การปฏิบัติงาน โดยไม่มีการแนะนำหรือชี้แจงเป็นอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้เป็นเป้าหมายซึ่งต้องจัดโดยมีผู้สอน การจัดองค์ประกอบการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยครูต้องจัดประสบการณ์ ซึ่งเป็นวิธีการที่จะเรียนรู้ภาระงานของเขาใน โครงสร้างที่ประกอบด้วยหน้าที่ที่หลากหลาย การที่ได้อธิบายรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของครูเป็นกิจกรรมที่ครูจะปรับเปลี่ยนไปตามกำหนดหน้าที่ ซึ่งประสบการณ์ในหน้าที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดหน้าที่แบบผสมผสาน 2) การปฏิบัติซ้ำๆ 3) การนิเทศ และ 4) การทำงานปกติตามภาระหน้าที่ของ โรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างครูทั้งสองประเทศนั้น พบว่าครูในประเทศญี่ปุ่นต้องการพัฒนาตนเอง และแก้ปัญหา เป็นเป้าหมายหลักทางการศึกษาที่สำคัญ ส่วนครูในประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มการรับรู้เกี่ยวกับทักษะพื้นฐาน และการมีนิสัยการทำงานที่ดี เป็นเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญ จากการวิจัยยังพบอีกว่า การให้การอบรมอย่างเป็นทางการจะเป็นหลักความรู้หลักในการเรียนรู้ ภาระหน้าที่งานแต่การเรียนรู้โดยทางตรงของผู้เรียนเองที่มีความหลากหลายในการกำหนดภาระหน้าที่เอง และจะแตกต่างอย่างมากกับรูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาจะให้ข้อคิดในการจัดการ โรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครู

Potter (2008) ได้ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อหาว่าผู้บริหารใช้กลยุทธ์ใดในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน พบว่า การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจช่วยให้ครูพัฒนาผลการเรียนของนักเรียน โดยครูร่วมกันวิเคราะห์สิ่งทีนักเรียนยังไม่เต็มที่ตามหลักสูตร ทำให้นักเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหา และมีผลการเรียนที่ดีขึ้น เมื่อครูสอนซ่อมเสริม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 21 สถานศึกษา โดยให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 53 คน และครูผู้สอน 1,839 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,892 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พ.ค. 2559)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ (ศิริชัย กาญจนวาที; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข, 2551) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 333 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาแต่ละขนาดโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ปรากฏดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ขนาดเล็ก	36	6
ขนาดกลาง	387	68
ขนาดใหญ่	759	134
ขนาดใหญ่พิเศษ	710	125
รวม	1,892	333

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบรรยากาศองค์กร 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านโครงสร้างองค์กร และ 4) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, น.100) ได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การมีเจตนาที่สนับสนุน และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, น.100) ได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3.3.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ต่อไป เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- 1) ผศ. ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2) อาจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข
อาจารย์ประจำสาขาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 3) อาจารย์สุกัญญา บุญศรี
อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 4) อาจารย์ ดร.ภารุจิร เจริญเฝ้า
อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 5) ดร.จตุรงค์ อินทรรุ่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม

และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- +1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.60 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีสอดคล้องต่ำกว่า 0.60 ผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปใช้ทดลอง (Try Out) ผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 ดังนี้

- มีค่า 0.60 จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 6, 12, 38, 39, 40, 41, 43, 46, 48 และ 58
- มีค่า 0.80 จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5, 36, 53 และ 59
- มีค่า 1.00 จำนวน 45 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 42, 44, 45, 47, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 57 และ 60

3.4.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (try out) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 30 คน

3.4.3 นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยพิจารณาค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบความเที่ยงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability) จะมีใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ห้อยละ เพื่อคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยมีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม ดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามทั้งตอน เท่ากับ .967 และแบ่งเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม เท่ากับ .886

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม เท่ากับ .900

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม เท่ากับ .874

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม เท่ากับ .959

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เท่ากับ 0.932

3.4.4 นำเครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ติดต่อประสานงานกับบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 333 ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2560 – 25 กรกฎาคม 2560

3.5.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การมีเงื่อนไขที่

สนับสนุน และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.69-71) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อย
คะแนนเฉลี่ย 0.51-1.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านบรรยากาศองค์กร 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 4) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.69) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อย
คะแนนเฉลี่ย 0.51-1.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 มาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ศิริชัย กางานวาสี, 2551) ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.710-1.000	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับมาก
ค่า r อยู่ในช่วง 0.310-0.700	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.010-0.300	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
หากค่า r มีค่าเป็น บวก (+)	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะ คล้อยตามกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

\bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-Distribution)

S.E.b แทน ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ประสิทธิภาพในการพยากรณ์

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าเป็นตัวแปรมาตรฐาน

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

*	แทน	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
x	แทน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
x_1	แทน	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
x_2	แทน	ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร
x_3	แทน	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
x_4	แทน	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
y	แทน	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
\hat{y}	แทน	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบเอฟ
VIF	แทน	ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน
Tolerance	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	91	27.30
	หญิง	242	72.70
	รวม	333	100.00
2. อายุราชการ	ต่ำกว่า 5 ปี	96	28.80
	5 – 10 ปี	83	24.90
	11 – 20 ปี	24	7.20
	21 – 30 ปี	63	18.90
	มากกว่า 30 ปี	67	20.10
	รวม	333	100.00
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	231	69.40
	ปริญญาโท	102	30.60
	รวม	333	100.00
4. ตำแหน่ง	ผู้บริหารสถานศึกษา	3	0.90
	ครูผู้สอน	330	99.10
	รวม	333	100.00
5. ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	6	1.80
	ขนาดกลาง	68	20.40
	ขนาดใหญ่	134	40.20
	ขนาดใหญ่พิเศษ	125	37.50
	รวม	333	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.70 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 27.30 ด้านอายุราชการ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.80 รองลงมา เป็นกลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.90 และ 20.10 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.40 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 30.60 ด้านตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็น

ร้อยละ 99.10 ด้านข้อมูลเกี่ยวกับขนาดสถานศึกษา ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.50 และ 20.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวม

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน	4.04	0.63	มาก
2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.11	0.58	มาก
3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้	4.08	0.57	มาก
4. การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน	4.01	0.61	มาก
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	4.14	0.57	มาก
รวม	4.07	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.01-4.14 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.57) รองลงมาคือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.58) และด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.57) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.61)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.21	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน	4.02	0.80	มาก
3. ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการตัดสินใจวางแผนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนานักเรียน	3.89	0.81	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอความคิดและวิธีการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	3.94	0.85	มาก
5. ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันกับครู เพื่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.97	0.82	มาก
6. ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.75	มาก
รวม	4.04	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.3 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.89 - 4.21 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.73) และครูเข้ารับการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.75) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.80) และผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันกับครู เพื่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.82) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการตัดสินใจวางแผนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนานักเรียน ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.81)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษากำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ	4.15	0.72	มาก
2. สถานศึกษามีกระบวนการร่วมมือในการดำเนินงาน เพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ	4.10	0.68	มาก
3. สถานศึกษามีค่านิยมร่วมกันเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญตามศักยภาพของแต่ละคน	4.05	0.72	มาก
4. สถานศึกษากำหนดนโยบายและ โครงการต่างๆ ที่จะจัดทำขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.15	0.75	มาก
5. ครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนานักเรียนให้ได้มาตรฐานของโรงเรียน	4.08	0.71	มาก
รวม	4.11	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.4 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.05-4.15 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษากำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.72) และสถานศึกษากำหนดนโยบายและ โครงการต่างๆ ที่จะจัดทำขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.75) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีกระบวนการร่วมมือในการดำเนินงาน เพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.68) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีค่านิยมร่วมกันเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญตามศักยภาพของแต่ละคน ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการทำงานในด้าน การจัดรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความ ต้องการที่หลากหลายของนักเรียน	4.03	0.75	มาก
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องใน การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ความประพฤติ ผลการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคม เป็นต้น	4.03	0.76	มาก
3. หลักสูตรการเรียนการสอนของสถานศึกษามีความ ทันสมัยและตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้	4.10	0.71	มาก
4. ครูมีวิธีการจัดการเรียนสอน การวัดและประเมินผลที่ หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน	4.09	0.73	มาก
5. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมและแสดง ความคิดเห็นในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน	4.13	0.71	มาก
รวม	4.08	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.5 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.03-4.13 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.71) รองลงมา ได้แก่ หลักสูตรการเรียนการสอนของสถานศึกษามีความทันสมัย และตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.71) และครูมีวิธีการจัดการเรียนสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.73) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและ

ครูร่วมกันวางแผนการทำงานในด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.75) และผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ความประพฤติ ผลการเรียน ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เป็นต้น ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.76) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.89	0.89	มาก
2. ผู้บริหารยกย่อง เมื่อครูมีผลงานการพัฒนาตนเอง	4.00	0.81	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน	4.06	0.75	มาก
4. ผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเอื้อให้ครูได้ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน	4.00	0.73	มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน	4.01	0.70	มาก
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.09	0.70	มาก
รวม	4.01	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.6 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.89-4.09 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.70) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.75) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนา

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดการกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.89)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีการนิเทศการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู	4.14	0.75	มาก
2. สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและนักเรียนร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ	4.16	0.71	มาก
3. ครูให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา	4.09	0.68	มาก
4. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน	4.09	0.69	มาก
5. ครูสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อใจให้แก่นักเรียน	4.20	0.72	มาก
6. ครูมีความมุ่งมั่นในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.11	0.73	มาก
รวม	4.14	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.7 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.09-4.20 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ครูสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อใจให้แก่นักเรียน ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.72) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและนักเรียนร่วมกันจัดกิจกรรม เพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.71) และสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีการนิเทศการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.75) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการ

เรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.68) และครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.63) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.8 - 4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. โครงสร้างองค์กร	4.01	0.66	มาก
2. บรรยากาศองค์กร	4.04	0.63	มาก
3. วัฒนธรรมองค์กร	4.04	0.61	มาก
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.06	0.58	มาก
รวม	4.04	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.8 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติอยู่ระหว่าง 4.01-4.06 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.58) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศองค์กร ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.63) และด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.61) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.66)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านโครงสร้างองค์กร

ด้าน โครงสร้างองค์กร	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.99	0.77	มาก
2. สถานศึกษามีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงาน	4.06	0.76	มาก
3. สถานศึกษามีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง	4.01	0.79	มาก
4. สถานศึกษามอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก	3.95	0.81	มาก
5. บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.02	0.81	มาก
รวม	4.01	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.9 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.95-4.06 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงาน ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.76) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.81) และสถานศึกษามีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.79) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.81)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านบรรยากาศองค์กร

ด้านบรรยากาศองค์กร	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายนอกห้องเรียนที่ผ่อนคลายและทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้	4.04	0.75	มาก
2. สถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและเอื้อให้เกิดการเรียนรู้	4.00	0.74	มาก
3. สถานศึกษามีการจัดระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนชัดเจน	3.99	0.77	มาก
4. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.08	0.79	มาก
5. บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.76	มาก
6. บรรยากาศในสถานศึกษาทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ	4.05	0.76	มาก
รวม	4.04	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.10 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.99-4.08 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.79) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับบุคลากรทุกคนปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.76) รองลงมา ได้แก่ บรรยากาศในสถานศึกษาทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.76) และสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายนอกห้องเรียนที่ผ่อนคลาย และทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.75) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนชัดเจน ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.77)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสร้างทัศนคติร่วมกันเกี่ยวกับความผูกพันและรักสถานศึกษา	4.10	0.75	มาก
2. ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.00	0.75	มาก
3. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่าครูคือส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ	4.04	0.75	มาก
4. มีกิจกรรมที่แสดงถึงการถ่ายทอดความคิดเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษาจากรุ่นสู่รุ่น	4.00	0.73	มาก
5. สถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จ	4.04	0.73	มาก
รวม	4.04	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.11 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00-4.10 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างทัศนคติร่วมกันเกี่ยวกับความผูกพันและรักสถานศึกษา ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.75) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่าครูคือส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.75) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.75) และมีกิจกรรมที่แสดงถึงการถ่ายทอดความคิดเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษาจากรุ่นสู่รุ่น ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.73) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามความจำเป็นและความต้องการ	4.04	0.62	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมและจัดให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและทั่วถึง	4.11	0.69	มาก
3. ผู้บริหารสร้างสถานการณ์ให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองร่วมกัน	4.08	0.74	มาก
4. ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษา	4.03	0.75	มาก
5. ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยสำหรับการพัฒนาวิชาชีพของครู	3.95	0.76	มาก
6. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา	4.08	0.75	มาก
7. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษา	4.08	0.73	มาก
8. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินความรู้ของนักเรียนมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น	4.08	0.72	มาก
9. ผู้บริหารและครูร่วมกันส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่คาดหวังไว้	4.11	0.71	มาก
10. สถานศึกษามีการนำข้อมูลของนักเรียนรายบุคคลมาใช้เพื่อกำหนดการพัฒนาให้นักเรียนอยู่เสมอ	4.02	0.76	มาก
11. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตลอดจนกิจกรรมทางวิชาการต่างๆ ของสถานศึกษา	4.11	0.73	มาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
12. ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูและให้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครู	4.08	0.76	มาก
13. ผู้บริหารและครูร่วมกันสะท้อนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.94	0.76	มาก
14. ผู้บริหารและครูสะท้อนความคิดเห็นไปยังนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	3.99	0.82	มาก
15. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักเรียนและผู้ปกครองว่าสถานศึกษามีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	4.11	0.76	มาก
16. ครูนำผลการประเมินครูมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	4.15	0.76	มาก
รวม	4.06	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.12 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.94-4.15 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.06, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ครูนำผลการประเมินครูมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน (\bar{X} =4.15, S.D.=0.76) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและจัดให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและทั่วถึง (\bar{X} =4.11, S.D.=0.69) และผู้บริหารและครูร่วมกันส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่คาดหวังไว้ (\bar{X} =4.11, S.D.=0.71) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันสะท้อนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (\bar{X} =3.94, S.D.=0.76)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร (x_1) บรรยากาศองค์กร (x_2) วัฒนธรรมองค์กร (x_3) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (x_4) และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา (y) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยแสดงผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ปัจจัยที่พยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา (x)	x_1	x_2	x_3	x_4	y
โครงสร้างองค์กร (x_1)	1.000				
บรรยากาศองค์กร (x_2)	0.816**	1.000			
วัฒนธรรมองค์กร (x_3)	0.739**	0.727**	1.000		
ภาวะผู้นำทางวิชาการ (x_4)	0.734**	0.797**	0.807**	1.000	
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา (y)	0.772**	0.799**	0.776**	0.858**	1.000

**p < .01

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.772 ถึง 0.858

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด ($r_{x_4y} = 0.858$) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศองค์กร ($r_{x_2y} = 0.799$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($r_{x_3y} = 0.776$) และด้าน โครงสร้างองค์กร ($r_{x_1y} = 0.772$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร (x_1) บรรยากาศองค์กร (x_2) วัฒนธรรมองค์กร (x_3) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (x_4) และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา (y) มาวิเคราะห์หาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis by Enter) นำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.14 - 4.16 ดังนี้

5.1 ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย ดังนี้

5.1.1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีมาตราวัดเป็น Interval ซึ่งกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.1.2 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามสุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบการแจกแจงโค้งปกติด้วยสถิติทดสอบ Kolmogorov-Smirnov พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสถิติเท่ากับ .042 และค่า sig. เท่ากับ .200 ซึ่งมากกว่าค่า α ที่ระดับ .05 ดังนั้นแสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรสุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ

5.1.3 ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual = .055 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (sig. = .000)

ตารางที่ 4.14 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน

Model	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	69.406	4	17.351	313.467	.000
Residual	18.156	328	.055		
Total	87.562	332			

5.1.4 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยการตรวจสอบจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF)

ตารางที่ 4.15 ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ

ตัวแปร	Tolerance	VIF
โครงสร้างองค์กร (x_1)	.288	3.469
บรรยากาศองค์กร (x_2)	.248	4.027
วัฒนธรรมองค์กร (x_3)	.302	3.307
ภาวะผู้นำทางวิชาการ(x_4)	.255	3.925

จากตารางที่ 4.15 ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ไม่น้อยกว่า 0.2 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) น้อยกว่า 10 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีลักษณะเป็น Multicollinearity คือ ไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ

5.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis by Enter) ด้วยวิธีนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ ปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสมการถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ตัวแปร	b	S.E.b	B	t	sig
Constant	.760	.095		8.015**	.000
โครงสร้างองค์กร (x_1)	.143	.036	.186	3.963**	.000
บรรยากาศองค์กร (x_2)	.138	.041	.170	3.367**	.001
วัฒนธรรมองค์กร (x_3)	.101	.038	.121	2.644**	.009
ภาวะผู้นำทางวิชาการ(x_4)	.437	.044	.489	9.819**	.000

$R^2=.793$ $R=.890$

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.16 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .890 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .793 หมายถึง ตัวพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (x₄) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.437 รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กร (x₁) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.143 ด้านบรรยากาศองค์กร (x₂) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.138 และด้านวัฒนธรรมองค์กร (x₃) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.101 ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{y} = 0.760 + 0.143 x_1 + 0.138 x_2 + 0.101 x_3 + 0.437 x_4$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z = 0.186 x_1 + 0.170 x_2 + 0.121 x_3 + 0.489 x_4$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน อธิบายได้ดังนี้

1) หากปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านโครงสร้างองค์กร (x₁) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.186 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่

2) หากปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านบรรยากาศองค์กร (x₂) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.170 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่

3) หากปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กร (x₃) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.121 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่

4) หากปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ(x_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.489 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้ 1) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าความถี่ (Frequency) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และ 6) การใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression Method by Enter)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

จากการศึกษา พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติราชการอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน และด้านการมีเจตนาที่สนับสนุน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ครูสร้างค่านับถือและความเชื่อใจให้แก่นักเรียน 2) สถานศึกษาสับสนุนให้ครูและนักเรียนร่วมกันจัดกิจกรรม เพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ 3) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีการนิเทศการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู 4) ครูมีความมุ่งมั่นในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วน 5) ครูให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา และ 6) ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

2) ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษากำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กรเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2) สถานศึกษากำหนดนโยบายและโครงการต่างๆ ที่จะจัดทำขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3) สถานศึกษามีกระบวนการร่วมมือในการดำเนินงาน เพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ 4) ครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนานักเรียนให้ได้มาตรฐานของสถานศึกษา และ 5) สถานศึกษามีค่านิยมร่วมกันเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญตามศักยภาพของแต่ละคน ตามลำดับ

3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน 2) หลักสูตรการเรียนการสอนของสถานศึกษามีความทันสมัย และตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้ 3) ครูมีวิธีการจัดการเรียนสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน ตามลำดับ ส่วน 4) ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการทำงานในด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5) ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ความประพฤติ ผลการเรียน ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เป็นต้น

4) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2) ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน 4) ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันกับครู เพื่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 5) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู

นำเสนอความคิดและวิธีการปฏิบัติงานอย่างอิสระ และ 6) ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการตัดสินใจการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนานักเรียน ตามลำดับ

5) ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน 4) ผู้บริหารยกย่องเมื่อครูมีผลงานการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5) ผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเอื้อให้ครูได้ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน และ 6) ผู้บริหารจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ครูนำผลการประเมินครูมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน 2) ผู้บริหารส่งเสริมและจัดให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและทั่วถึง 3) ผู้บริหารและครูร่วมกันส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่คาดหวังไว้ 4) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมทางวิชาการต่างๆ ของสถานศึกษา และ 5) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักเรียนและผู้ปกครองว่า สถานศึกษามีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วน 6) ผู้บริหารสร้างสถานการณ์ให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองร่วมกัน 7) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา 8) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษา 9) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินความรู้ของนักเรียนมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น และ 10) ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูและให้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนของ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 11) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามความจำเป็นและความต้องการ 12) ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษา 13) สถานศึกษามีการนำข้อมูลของนักเรียนรายบุคคลมาใช้เพื่อกำหนดการพัฒนาเด็กเรียนอยู่เสมอ 14) ผู้บริหารและครูสะท้อนความคิดเห็นไปยังนักเรียน

ผู้ปกครองและชุมชน 15) ผู้บริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยสำหรับการพัฒนาวิชาชีพของครู ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ 16) ผู้บริหารและครูร่วมกันสะท้อนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2) ด้านบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2) บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ได้แก่ 3) บรรยากาศในสถานศึกษาทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ 4) สถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายนอกห้องเรียนที่ผ่อนคลาย และทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ 5) สถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ 6) สถานศึกษามีการจัดระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนชัดเจน

3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสร้างทัศนคติร่วมกันเกี่ยวกับความผูกพันและรักสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่าครู คือส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3) สถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ 4) ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ 5) มีกิจกรรมที่แสดงถึงการถ่ายทอดความคิดเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษาจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

4) ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงาน รองลงมา ได้แก่ 2) บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3) สถานศึกษามีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง และ 4) สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ 5) โรงเรียนมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ตัวพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าอำนาจจำแนกมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรม

องค์กร ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผู้วิจัยอภิปรายผลจากประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

5.2.1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยรวมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นนโยบายสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่สถานศึกษาต้องเร่งดำเนินการ จึงทำให้สถานศึกษาปฏิบัติตามหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีการนิเทศการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู สนับสนุนให้ครูและนักเรียนร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน อีกทั้งครูต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อใจให้แก่นักเรียน และมีความมุ่งมั่นในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อีกด้วย โดยการนิเทศการเรียนการสอนเป็นรูปแบบหนึ่งในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างครูกับครู และครูกับนักเรียนที่ทางสถานศึกษากำหนดให้ครูทุกคนในสถานศึกษาร่วมกันปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำผลการนิเทศที่ได้ไปปรับใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชพร บุญรักษา (2553); คลนภา วงษ์ศิริ (2556) และ ณีจิกา นครสูงเนิน (2556) ที่พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อีกทั้งประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คลนภา วงษ์ศิริ (2556) ที่พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีเจือใจที่สนับสนุน นั่นคือ การจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ และคำชมเชยครู การสนับสนุนให้ครูพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน รวมทั้งจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเอื้อให้ครูได้ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน และการเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน ประเด็นเหล่านี้เป็นประเด็นในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการ

จัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาที่ไม่เอื้อต่อการจัดหาสื่อและนวัตกรรมในการเรียนการสอนที่ทันสมัย อีกทั้งสถานศึกษายังขาดการจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

5.2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 1) โครงสร้างองค์กร 2) บรรยากาศองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษามีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสถานศึกษามีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชันยพร บุญรักษา (2553) ที่พบว่า โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจัยโครงสร้างโรงเรียนเป็นผลสืบเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งได้กระจายอำนาจการบริหารไปสู่สถานศึกษา ทำให้โครงสร้างสถานศึกษาปรับเปลี่ยนไปจากเดิม มีโครงสร้างการบริหารที่ลดขั้นตอน สะดวก คล่องตัว การมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ มีการประสานงานทั้งแนวตั้งและแนวนอน ปรับระเบียบและแนวปฏิบัติ ลดความซ้ำซ้อน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จัดงานให้ตรงความสามารถของบุคลากร รวมทั้งการชำระรักษาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2) ด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่ การรับรู้หรือรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุลี ศรีษะ โศตร (2557) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูลิพร เพ็ชรศรี (2556) ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูงอีกด้วย

3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กร (Organizational or Corporate Culture) เป็นระบบของกิจกรรม ค่านิยม คุณค่า และความเชื่อร่วมกัน ซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1997, p.267) ดังนั้น เมื่อทุกคนในองค์กรมาอยู่ร่วมกันในองค์กร จึงมีค่านิยม คุณค่า และความเชื่อร่วมกันภายในองค์กร โดยเริ่มจากผู้บริหารสร้างทัศนคติร่วมกันเกี่ยวกับความผูกพันและรักสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่าครู คือ ส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีกิจกรรมที่แสดงถึงการถ่ายทอดความคิดเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษาจากรุ่นสู่รุ่น

4) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (นาวา สุขรมย์, 2550) นอกจากนี้ยังเป็นความสามารถในการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ (ณัฐิกา นครสูงเนิน, 2556) อีกทั้งลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ยังสอดคล้องกับลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Alig-Mielcarek & Hoy (2005) ที่ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 3 ด้าน คือ 1) ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูทั้งสถานศึกษา 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น และ 3) การกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ รัชยพร บุญรักษา (2553) ก็พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

5.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ทุกตัวเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

2) ด้านบรรยากาศองค์กร 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 4) ด้านโครงสร้างองค์กร โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามากที่สุดและค่อนข้างสูง เนื่องจากลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องโดยตรงกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา และกระตุ้นให้ครูมีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษา สนับสนุนและจัดให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างเป็นระบบและทั่วถึง มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูและให้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครู เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่คาดหวังไว้ จากลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการดังกล่าว จะนำมาซึ่งการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แม้ว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องเกิดขึ้นจากทุกคนในสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่จะขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้นั้นต้องเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนยพร บุญรักษา (2553) ที่พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากผู้บริหารในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่างๆ ที่ใช้ในสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่างๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอนเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ คุณสมบัติที่กล่าวข้างต้นเป็นคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการ นอกจากนี้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มากที่สุดแล้ว ข้อสังเกตอีกประการหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ประมาณ 3 เท่า แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้มากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ อย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านอื่นๆ อีก 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร จะพบว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาซึ่งต้องเกิดขึ้นจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลหลักที่จะนำภาวะผู้นำทางวิชาการในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำทาง

วิชาการในสถานศึกษา ก็จะทำให้ปัจจัยด้านด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้าน วัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นตามมา

2) ด้านบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียนที่ ผ่อนคลาย และทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และบรรยากาศโดยภาพรวมในสถานศึกษาทำให้การ ปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ เมื่อบรรยากาศภายในสถานศึกษาเอื้อต่อการเรียนรู้ย่อมส่งผลให้ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชันยพร บุญรักษา (2553) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูงมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุลี ศรียะ โศทร (2557) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเช่นเดียวกัน

3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสร้างทัศนคติร่วมกันเกี่ยวกับความผูกพันและรัก สถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงการถ่ายทอดความคิดเป้าหมาย และนโยบายของสถานศึกษา จากรุ่นสู่รุ่น ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ โดยส่งเสริมวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งสร้างความ เชื่อมั่นแก่ครูว่าครู คือ ส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จากประเด็น วัฒนธรรมองค์กรทั้งหมดที่กล่าวมานี้ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สอดคล้องโดยตรงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เมื่อทุกคนในสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันแล้ว ก็ทำให้มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ไปในทิศทาง เดียวกัน ส่งผลให้สถานศึกษานั้นเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูลีพร เกลี้ยงสง และ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ (1) การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2) การให้การสนับสนุนการจัดการ สถานศึกษา (3) การประสานความร่วมมือของสมาชิก (4) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการสื่อสาร และ (5) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา

4) ด้าน โครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบ เป็นไปตาม โครงสร้างการบริหารงาน มีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง อีกทั้ง

สถานศึกษาต้องมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆ จากการวิจัย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุลลีย์ ศรียะ โคตร (2557) ที่พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ได้ศึกษา กล่าวคือ โครงสร้างองค์กรค่อนข้างมีรูปแบบที่ไม่เปลี่ยนแปลง มีการวางโครงสร้างของหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ดังนั้น ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ น้อยกว่าปัจจัยด้านอื่น

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ซึ่งผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อใจให้แก่นักเรียน ร่วมกันจัดกิจกรรม มีการนิเทศการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู การให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับ ส่วนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีเจตนาที่สนับสนุน ดังนั้นผู้บริหารควรจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเอื้อให้ครูได้ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน อีกทั้งต้องเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน โดยเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

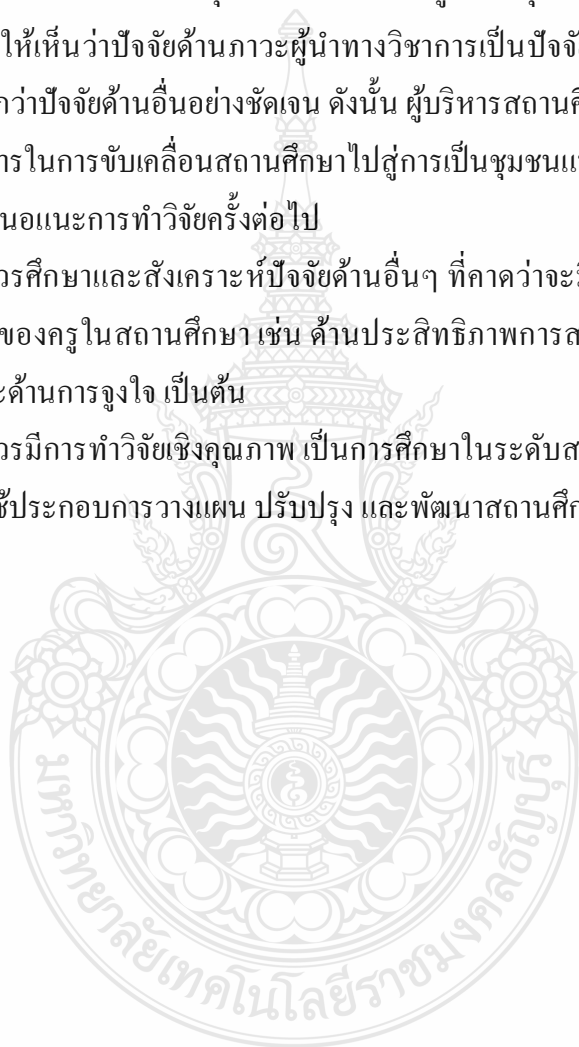
2) จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการจะเป็นปัจจัยที่อยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด ควรได้รับการส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้นไป ส่วนด้านที่เป็นปัจจัยที่อยู่ในระดับปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัว มอบหมายงานและความรับผิดชอบตามโครงสร้างการบริหารงาน และคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก

3) จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวแปรพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ดังนั้น ในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูทุกปัจจัย โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มากที่สุด และมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ประมาณ 3 เท่า แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้มากกว่าปัจจัยด้านอื่นอย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลหลักที่จะนำภาวะผู้นำทางวิชาการในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

5.3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เช่น ด้านประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการ และด้านการจูงใจ เป็นต้น

2) ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาในระดับสถานศึกษาหรือจังหวัด เพื่อสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษา



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). **สรุปผลการวิจัย PISA 2015**. [ม.ป.พ.].
- คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา. (2558). รายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี
- จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). **ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุญช์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จุลตี ศรีชะโคตร. (2557). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ฉัตรชัย ทองเจริญ. (2556). **คุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- ชุตินทร ย่อยไซสง. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ชวลีพร เกลี้ยงสง และ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. (ม.ค.-เม.ย. 2558). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 5(1).
- ชวลีพร เพ็ชรศรี. (2556). **คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ณรงค์ ชุ่มทอง. (2560). **PLC มิติใหม่ นวัตกรรมเพื่อคุณภาพการศึกษาไทย**. สืบค้นจาก <https://www.matichon.co.th/news/484184>.
- ณัฐชารี กัณทะเกตุ (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- คณิกา วงษ์ศิริ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ธัญพร บุญรักษา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ธัญลักษณ์ มุกดาภิรมย์. (2553). ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกด้านผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดลำพูน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง).
- นเรศรี แสนมนตรี, คาบคำรวจ. (2553). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- นาวา สุขรัมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. [ม.ป.ป.]. เอกสารประกอบการเรียนวิชาทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. [ม.ป.ป.].
- นิลภวิชัย ทับทอง. (2555). วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประไพ ธรรมรัช. (2553). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการ โดยใช้กลยุทธ์การปรับโครงสร้างองค์กรของฟูลแดนสำหรับครูประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). จิตวิทยาอุตสาหกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม
กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- ผกากรอง ศรีประไพ. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเทพราชบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- พสุ เดชะรินทร์. (2548). ทำอย่างไรให้พนักงานกระตือรือร้นในการทำงาน. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ.
พริษา ภูศรี. (2553). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ
เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- โพธิยา คำผิว. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน อำเภอเมือง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. (รายงานการศึกษาอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- รัชวุฒิ เพิ่มไกรศรี. (2548). การพัฒนาการดำเนินการกำกับติดตามการปฏิบัติงานวิชาการ โรงเรียน
อมรศิลป์ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา. (การศึกษาอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- รัตนภรณ์ หารพรม. (2554). วัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลโคกสำราญ
อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น. (รายงานการศึกษาอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิทยาลัย
การปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- รัศมี เทพดลไชย. [ม.ป.พ.]. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
รินทร์ดา แสนพยุห์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- วรัถกษณ์ ชุกาเน็ด; เอกกรินทร์ สังข์ทอง และ ชวลิต เกิดทิพย์. (ก.ค.-ค.ค. 2557). รูปแบบชุมชนการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 2 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วารสาร
หาญวิชาการ, 12(2).
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ตลาดนัด ปับลิเคชั่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). **โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศักดิ์ดา มัชปาโต. (2550). **ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ศิริชัย กาญจนวาสี; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. (2551). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). **การพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สุชาดา จนนุชย์. (2549). **การศึกษาบรรยากาศขององค์การ กรณีศึกษา : พนักงานเงินรายได้ของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำทฤษฎี และปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์**. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็คคูเคชั่น.
- _____. (2555). **Leadership: ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้**. สืบค้นจาก <http://suthep.ricr.ac.th/leadership/leader1.doc>
- สุมาลี สังข์ศรี. (ก.ค. – ธ.ค. 2556). **แนวทางการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้**. *วารสารศึกษาศาสตร์ มศว.*, 6(2).
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **เมืองแห่งการเรียนรู้ : ผลการสำรวจ (แปลและเรียบเรียง จากเอกสารในระบบอินเทอร์เน็ต เรื่อง Learning Towns, Learning Cities : The Survey <http://www.lifelonglearning.co.uk/learningcities/index.htm>) (เอกสารอัดสำเนา)**. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (ม.ค. – เม.ย. 2559). **คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบท การศึกษาไทย**. *Panyapiwat Journal*, 8(1).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อมรา จำรูญศิริ. (2555). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- อุทัย บุญประเสริฐ และ จิราภรณ์ จันทร์สุวัฒน์. (2545). ภารกิจโครงสร้างและอัตรากำลังของสถานศึกษา ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- อุทุมพร จารมรามา. (2542). รูปแบบการประกันคุณภาพการอุดมศึกษาและตัวบ่งชี้ผลการประกันคุณภาพประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alig-Mielcarek, Jana M. & W., K., Hoy. (2005). **A Theoretical and Empirical Analysis of The Nature, Meaning, and Influence of Instructional Leadership.** The Ohio State University. Retrieved from : <http://72.14.235.104/search?q=cache:P2iwp AZ4GAwJ:www.coe.ohiostate.edu>.
- Daft, R., L. (1992). *Organization Theory and Design* (4th ed.). Singapore: West Publishing .
- Duk, D., L. (1987). **School Leadership and Instructional Improvement.** NY: Random House.
- Dufour, R., P. (2004). What is a “professional learning community”? **Schools as Learning Communities**, 61(8), 6-11.
- Dufour, R. & Eaker, R. (1998). **Professional Learning Communities at work: Best practices for Enhancing student achievement.** Bloomington, IN: Solution Tree. **Learning Communities.** Retrieved from : <http://pdonline.ascd.org/pdonline/secondaryreading/ef200405Dufour.html>.
- Echeverri, J. (September, 2014). Between Autonomy and Capture: Embedding Government Agencies in Their Societal Environment. **Policy Studies Journal**, 20, 342–364.
- Greenberg, J. and Baron, R., A. (1997). **Behavior in Organization: Understand and Managing the Human Side of Work** (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hallinger, P. & Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behaviors of Principals. **The Elementary School Journal**, 86(2), 217-247.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Halpin, A., W. and Croft, D., B. (1996). **The Organization Climate of School**. Chicago: University Of Chicago.
- Hord, S., M. (1997). **Professional learning communities: Communities of continuous inquiry And improvement**. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G., Miskel. (1978). **Educational Administration: Theory, Research and Practice**. NY: Random House.
- Kaiser, S., M. (2000). **Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning**. (Doctoral Thesis in Education, Graduate School, Louisiana State University).
- Kroeber, A., L. and Kluckhorn, F. (1994). **Organization: Behavior, Structure, Processes**. [n.p.].
- Maki, M., J. (2001). **School as Learning organizations: How Japanese teacher learn to perform non-instructional tasks**. (Ph.D Dissertation The University of British Columbia Canada) อ้างถึงใน สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- Mohammadi, A. and A., Z. Youzbashi. (2012). **Investigation Relationship of Schools Organization Climate With Job Stress Among Physical Education Teachers**. Shakhspajouh, Iran: University of Isfahan.
- Robbins, S., P. (1997). **Organization Theory: Structure Design and Applications** (3rd ed.). Englewood Cliff: Prentice-Hall.
- Robbins, S., P. (2009). **Organizational Behavior** (13th ed.). Pearson Education.
- Schermerhorn, J., R., Hunt. J., G. and Osborn, R., N. (1997). **Organizational Behavior** (6th ed.). NY: John Wiley & Sons.
- Senge, P., M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. NY: Currency Doubleday.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallance, M. & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. **Journal of Education Change**, 7, 221-258.
- Stringer, R. (2002). **Leadership and organization climate**. NJ: McGraw-Hill.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผศ. ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาอุดมศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผศ. ดร.ปริญญา มีสุข อาจารย์ประจำสาขาเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. อาจารย์สุกัญญา บุญศรี อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.ภารุจีร์ เจริญเผ่า อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. ดร.จาดรงค์ อินทรรุ่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม





ภาคผนวก ข

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 0578.02 / 0185



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

6 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาววาสนา ทองทวียิ่งยศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมี
ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่
นางสาววาสนา ทองทวียิ่งยศ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209



ที่ ศธ 0578.02 / 0185

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

6 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จาดุรงค์ อินทรรุ่ง

เนื่องด้วย นางสาววาสนา ทองทวียิ่งยศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาววาสนา ทองทวียิ่งยศ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 /0561

วันที่ 6 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข

เนื่องด้วย นางสาววาสนา ทองทวียิ่งยศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาววาสนา ทองทวียิ่งยศ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 /0561

วันที่ 6 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภารุจรี เจริญเผ่า

เนื่องด้วย นางสาววาสนา ทองทวียิ่งยศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาววาสนา ทองทวียิ่งยศ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 /0561

วันที่ 6 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุกัญญา บุญศรี

เนื่องด้วย นางสาววาสนา ทองทวียิ่งยศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาววาสนา ทองทวียิ่งยศ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศธ 0578.02 / ๐๖๖8

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

19 เมษายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาววาสนา ทองทวียิ่งยศ รหัสนักศึกษา115770208019-0 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาววาสนา ทองทวียิ่งยศ นักศึกษาระดับปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

สำหรับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 65 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 3 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน
สถานศึกษา จำนวน 28 ข้อ

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ท่านผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจและไม่รู้สึกอึดอัดให้ครบทุกข้อ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมสนับสนุนกำหนดนโยบาย ในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สามารถนำมาใช้ในบริบททางการศึกษา และนำไปพัฒนาและต่อยอดทางด้านศาสตร์การบริหารการศึกษาต่อไป จึงขอกราบขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางสาววาสนา ทองทวีชัยศ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุราชการ

- 1. ต่ำกว่า 5 ปี
- 2. 5 – 10 ปี
- 3. 11 – 20 ปี
- 4. 21 – 30 ปี
- 5. มากกว่า 30 ปี

3. ระดับการศึกษา

- 1. ปริญญาตรี
- 2. ปริญญาโท
- 3. ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

- 1. ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2. ครูผู้สอน

5. ขนาดโรงเรียน

- 1. ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 0 - 500 คน)
- 2. ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500 - 1,500 คน)
- 3. ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,501 - 2,500 คน)
- 4. ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 2,501 คน)

ตอนที่ 2 การปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือกคำตอบ ดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความมากที่สุด

ความคิดเห็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร					
1. โรงเรียนของท่านสร้างบรรยากาศภายนอกห้องเรียนที่ผ่อนคลายและทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้					
2. โรงเรียนของท่านสร้างบรรยากาศภายในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและเอื้อให้เกิดการเรียนรู้					
3. โรงเรียนของท่านมีการจัดระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนชัดเจน					
4. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
5. บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. บรรยากาศในโรงเรียนของท่านทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ					
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร					
7. ผู้บริหารสร้างทัศนคติร่วมกันเกี่ยวกับความผูกพันและรักโรงเรียน					
8. ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้					
9. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่าครูคือส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ					

ความคิดเห็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)					
11. โรงเรียนของท่านส่งเสริมวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จ					
ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร					
12. โรงเรียนของท่านมีโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
13. โรงเรียนของท่านมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงาน					
14. โรงเรียนของท่านมีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง					
15. โรงเรียนของท่านมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก					
16. บุคลากรในโรงเรียนของท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ					
17. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามความจำเป็นและความต้องการ					
18. ผู้บริหารส่งเสริมและจัดให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและทั่วถึง					
19. ผู้บริหารสร้างสถานการณ์ให้ครูได้มีโอกาสรียนรู้และพัฒนาตนเองร่วมกัน					
20. ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพของครูในโรงเรียน					
21. ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยสำหรับการพัฒนาวิชาชีพของครู					
22. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน					

ความคิดเห็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (ต่อ)					
23. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนของ โรงเรียน					
24. ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินความรู้ของนักเรียนมา ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น					
25. ผู้บริหารและครูร่วมกันส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐาน ที่คาดหวังไว้					
26. โรงเรียนของท่านมีการนำข้อมูลของนักเรียนรายบุคคลมาใช้เพื่อ กำหนดการพัฒนาการเรียนอยู่เสมอ					
27. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน ตลอดจน กิจกรรมทางวิชาการต่างๆ ของโรงเรียน					
28. ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูและให้ผลป้อนกลับ เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครู					
29. ผู้บริหารและครูร่วมกันสะท้อนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
30. ผู้บริหารและครูสะท้อนความคิดเห็นไปยังนักเรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชน					
31. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ นักเรียนและผู้ปกครองว่าโรงเรียน มีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ					
32. ครูนำผลการประเมินครูมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน					

ตอนที่ 3 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

ความคิดเห็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน					
33. ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูมีการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
34. ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน					

ความคิดเห็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (ต่อ)					
35. ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการตัดสินใจการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนานักเรียน					
36. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอความคิดและวิธีการปฏิบัติงานอย่างอิสระ					
37. ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันกับครูเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
38. ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
39. โรงเรียนของท่านกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ					
40. โรงเรียนของท่านมีกระบวนการร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ					
41. โรงเรียนของท่านมีค่านิยมร่วมกันเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญตามศักยภาพของแต่ละคน					
42. โรงเรียนของท่านกำหนดนโยบายและโครงการต่างๆ ที่จะจัดทำขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
43. ครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนานักเรียนให้ได้มาตรฐานของโรงเรียน					
การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้					
44. ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการทำงานในด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน					
45. ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ความประพฤติ ผลการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เป็นต้น					

ความคิดเห็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ (ต่อ)					
46. หลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียนมีความทันสมัยและตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้					
47. ครูมีวิธีการจัดการเรียนสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน					
48. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน					
การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน					
49. ผู้บริหารจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน					
50. ผู้บริหารยกย่อง เมื่อครูมีผลงานการพัฒนาตนเอง					
51. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน					
52. ผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเอื้อให้ครูได้ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน					
53. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน					
54. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล					
55. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูได้มีการนิเทศการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู					
56. โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้ครูและนักเรียนร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ					
57. ครูให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา					

ความคิดเห็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (ต่อ)					
58. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน					
59. ครูสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อใจให้แก่นักเรียน					
60. ครูมีความมุ่งมั่นในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้					

....ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในครั้งนี้





ภาคผนวก ง

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

ตอนที่ 2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าIOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน								
1.1	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
1.2	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการตัดสินใจการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอความคิดเห็นและวิธีการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	0	+1	+1	+1	+1	0.800	ใช้ได้
1.4	ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันกับคณะครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
1.5	ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	+1	-1	+1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน								
2.1	โรงเรียนของท่านสร้างค่านิยมร่วมกันเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ	+1	-1	+1	+1	+1	0.600	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าIOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
2.2	โรงเรียนของท่านมีกระบวนการร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ	+1	-1	+1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
2.3	ครูสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนานักเรียนให้ได้มาตรฐานของโรงเรียน	+1	-1	+1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
2.4	โรงเรียนของท่านมีค่านิยมร่วมกันเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญตามศักยภาพของแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
2.5	โรงเรียนของท่านใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่างๆ ที่จะจัดทำขึ้น	+1	-1	+1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้								
3.1	ครูมีวิธีการจัดการเรียนสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
3.2	หลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียนท่านทันสมัยและตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
3.3	ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ความประพฤติ ผลการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เป็นต้น	+1	-1	+1	+1	+1	0.600	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าIOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3.4	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมและ แสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ทั้งใน ห้องเรียนและนอกห้องเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
3.5	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการทำงาน ร่วมกันในด้านการจัดรูปแบบการเรียนการ สอนเพื่อตอบสนองความต้องการที่ หลากหลายของนักเรียน	+1	-1	+1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
4. การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน								
4.1	ผู้บริหารจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ ครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
4.2	ผู้บริหารยกย่องครูเมื่อครูมีผลงานพัฒนา ตนเองและนำยกย่องชมเชย	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
4.3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรม ในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
4.4	ผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเอื้อให้ครูได้ใช้นวัตกรรมในการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
4.5	ผู้บริหารและครูกำหนดแนวทางร่วมกัน ในการหาวิธีการที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน	0	+1	+1	+1	+1	0.800	ใช้ได้
4.6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกิจวางแผน ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนเพื่อ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าIOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล								
5.1	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูได้มีการนิเทศการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
5.2	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
5.3	ครูให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
5.4	โรงเรียนของท่านจัดกิจกรรมให้ครูและนักเรียนได้ปฏิบัติร่วมกัน	+1	+1	-1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
5.5	ครูแสดงออกให้นักเรียนนับถือและไว้วางใจ	0	+1	+1	+1	+1	0.800	ใช้ได้
5.6	ครูมีความมุ่งมั่นในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
6. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร								
6.1	โรงเรียนของท่านมีโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
6.2	โรงเรียนของท่านมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
6.3	โรงเรียนของท่านมีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าIOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
6.4	โรงเรียนของท่านมอบหมายงาน โดย คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
6.5	โรงเรียนของท่านบุคลากรสามารถปฏิบัติ งานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
7. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร								
7.1	โรงเรียนของท่านสร้างบรรยากาศภายนอก ห้องเรียนที่ผ่อนคลายและทำให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
7.2	โรงเรียนของท่านสร้างบรรยากาศภายใน ห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและเอื้อให้เกิด การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
7.3	โรงเรียนของท่านมีระบบการทำงาน เป็นไปตามสายบังคับบัญชาไม่ซับซ้อน	-1	+1	+1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
7.4	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ งานในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
7.5	บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกัน ได้อย่างราบรื่น	0	+1	+1	+1	+1	0.800	ใช้ได้
7.6	บรรยากาศในโรงเรียนของท่านทำให้การ ปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ	+1	-1	+1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
8. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร								
8.1	ผู้บริหารสร้างทัศนคติร่วมกันเกี่ยวกับ ความผูกพันและรักโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าIOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
8.2	ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
8.3	มีกิจกรรมที่แสดงถึงการถ่ายทอดความคิดเป้าหมาย และนโยบายของโรงเรียนจากรุ่นสู่รุ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
8.4	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่าครู คือส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
8.5	โรงเรียนของท่านส่งเสริมวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
8.6	โรงเรียนของท่านส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอยู่เสมอ	+1	-1	+1	+1	+1	0.600	ใช้ได้
9. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ								
(1) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน								
9.1	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามความจำเป็นและความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
9.2	ผู้บริหารส่งเสริมและจัดให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
9.3	ผู้บริหารสร้างสถานการณ์ให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าIOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
9.4	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการจัด อบรมพัฒนาวิชาชีพของครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
9.5	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่ง เรียนรู้ที่สำหรับการพัฒนาวิชาชีพของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
(2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น								
9.6	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับ เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
9.7	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีเป้าหมายที่ตกลง ร่วมกันมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
9.8	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำผลการ ประเมินความรู้ของนักเรียนมาปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
9.9	ผู้บริหารและครูร่วมกันส่งเสริมให้ นักเรียนมีมาตรฐานตามที่คาดหวังไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
9.10	โรงเรียนของท่านมีการนำข้อมูลของ นักเรียนรายบุคคลมากำหนดการพัฒนา นักเรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
(3) การกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน								
9.11	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนา หลักสูตรของโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรม ทางวิชาการต่างๆ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าIOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
9.12	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูและให้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
9.13	ครูนำผลการประเมินครูมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
9.14	ผู้บริหารและครูร่วมกันสะท้อนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
9.15	ผู้บริหารและครูสะท้อนความคิดเห็นไปยังนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
9.16	โรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักเรียนและผู้ปกครองว่าโรงเรียนมีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้





ภาคผนวก จ

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Leadership1	120.93	276.616	.832	.965
Leadership2	121.03	276.654	.843	.965
Leadership3	121.03	281.964	.725	.965
Leadership4	121.13	282.809	.719	.966
Leadership5	121.37	283.964	.651	.966
Leadership6	121.17	282.833	.692	.966
Leadership7	121.23	279.495	.746	.965
Leadership8	121.03	284.585	.661	.966
Leadership9	121.07	279.651	.699	.966
Leadership10	121.07	278.478	.745	.965
Leadership11	121.17	277.385	.772	.965
Leadership12	121.20	277.959	.829	.965
Leadership13	121.13	287.361	.626	.966
Leadership14	121.20	280.303	.785	.965
Leadership15	121.00	281.103	.738	.965
Leadership16	121.23	275.357	.742	.965

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OrganizationStructure1	121.17	280.764	.642	.966
OrganizationStructure2	121.03	283.757	.557	.966
OrganizationStructure3	121.27	285.857	.447	.967
OrganizationStructure4	121.33	280.299	.531	.967
OrganizationStructure5	121.07	286.340	.440	.967
OrganizationClimate1	121.27	280.823	.725	.965
OrganizationClimate2	121.03	279.757	.766	.965
OrganizationClimate3	121.50	273.845	.774	.965
OrganizationClimate4	121.17	283.454	.574	.966
OrganizationClimate5	121.20	282.372	.602	.966
OrganizationClimate6	121.13	281.844	.705	.966
OrganizationCulture1	121.33	275.195	.753	.965
OrganizationCulture2	121.17	277.868	.714	.965
OrganizationCulture3	121.17	287.316	.487	.967
OrganizationCulture4	121.20	273.890	.740	.965
OrganizationCulture5	121.03	279.620	.645	.966

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	32

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OrganizationClimate1	19.30	9.941	.701	.867
OrganizationClimate2	19.07	9.995	.682	.870
OrganizationClimate3	19.53	8.809	.707	.869
OrganizationClimate4	19.20	9.683	.710	.865
OrganizationClimate5	19.23	9.633	.701	.867
OrganizationClimate6	19.17	9.937	.733	.863

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	6

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OrganizationCulture1	15.70	8.079	.797	.868
OrganizationCulture2	15.53	8.326	.815	.864
OrganizationCulture3	15.53	10.051	.602	.908
OrganizationCulture4	15.57	7.702	.808	.866
OrganizationCulture5	15.40	8.524	.758	.876

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	5

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OrganizationStructure1	15.57	7.771	.689	.850
OrganizationStructure2	15.43	7.909	.698	.849
OrganizationStructure3	15.67	7.540	.749	.836
OrganizationStructure4	15.73	7.099	.658	.864
OrganizationStructure5	15.47	7.637	.744	.838

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	5

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Leadership1	58.93	71.237	.828	.956
Leadership2	59.03	71.206	.844	.955
Leadership3	59.03	73.689	.745	.957
Leadership4	59.13	74.671	.688	.958
Leadership5	59.37	73.689	.767	.957
Leadership6	59.17	73.454	.775	.957
Leadership7	59.23	72.047	.795	.956
Leadership8	59.03	74.654	.720	.958
Leadership9	59.07	72.271	.731	.957
Leadership10	59.07	71.444	.797	.956
Leadership11	59.17	71.247	.796	.956
Leadership12	59.20	71.614	.853	.955
Leadership13	59.13	77.016	.590	.960
Leadership14	59.20	73.062	.786	.956
Leadership15	59.00	73.655	.721	.958
Leadership16	59.23	70.944	.709	.959

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	16

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

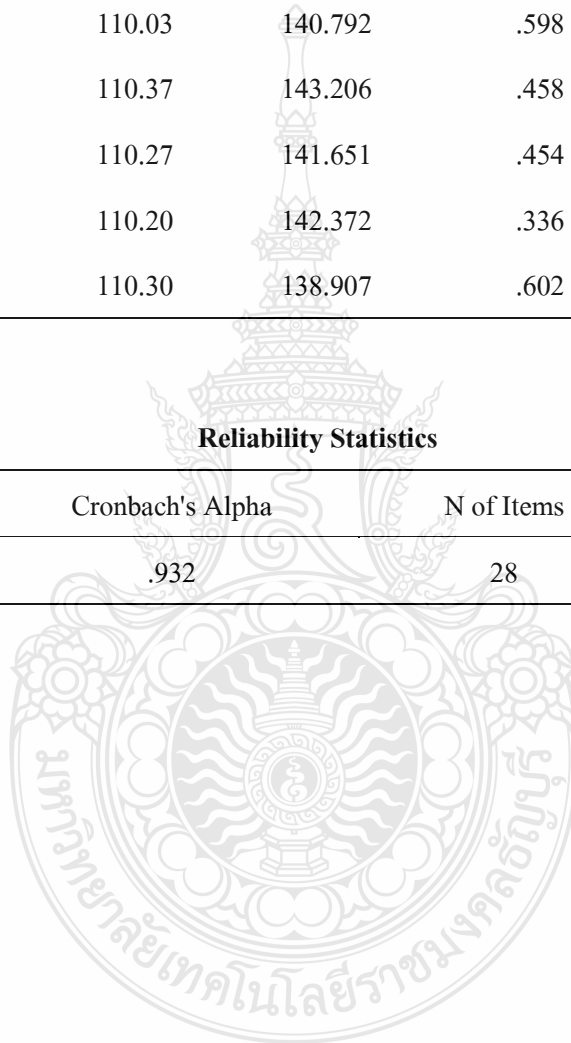
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Supportive1	110.03	137.482	.582	.929
Supportive2	110.43	140.185	.492	.930
Supportive3	110.53	141.844	.396	.932
Supportive4	110.33	138.023	.558	.930
Supportive5	110.53	136.189	.611	.929
Supportive6	109.93	140.892	.565	.930
SharedValue1	110.20	137.407	.600	.929
SharedValue2	110.10	136.438	.743	.927
SharedValue3	110.17	139.799	.564	.929
SharedValue4	110.20	138.372	.548	.930
SharedValue5	110.17	136.971	.648	.928
CollectiveLearning1	110.23	140.530	.605	.929
CollectiveLearning2	110.43	136.599	.751	.927
CollectiveLearning3	110.27	141.306	.476	.931
CollectiveLearning4	110.33	138.230	.581	.929
CollectiveLearning5	110.17	140.971	.534	.930
SupportiveConditions1	110.60	136.593	.604	.929
SupportiveConditions2	110.27	136.133	.628	.929
SupportiveConditions3	110.20	138.993	.689	.928
SupportiveConditions4	110.33	140.920	.498	.930

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SupportiveConditions5	110.13	140.602	.666	.929
SupportiveConditions6	110.10	136.990	.664	.928
Exchange1	110.13	146.602	.159	.934
Exchange2	110.03	140.792	.598	.929
Exchange3	110.37	143.206	.458	.931
Exchange4	110.27	141.651	.454	.931
Exchange5	110.20	142.372	.336	.933
Exchange6	110.30	138.907	.602	.929

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	28



ภาคผนวก ฉ
รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล



รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี)

ลำดับ ที่	ชื่อสถานศึกษา
1.	สุนทโรเมตตาประชาสรรค์
2.	ชัยสิทธิवास
3.	ปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง”
4.	บัวแก้วเกษร
5.	จุฬากรณราชวิทยาลัย ปทุมธานี
6.	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี
7.	เทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี
8.	มัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร
9.	นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
10.	คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี
11.	หอวัง ปทุมธานี
12.	ที่ปิงกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ฯ
13.	วราชาทินัดดามาศูวิทยา
14.	สายปัญญารังสิต
15.	หนองเสือวิทยาคม
16.	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี
17.	ธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม
18.	ปทุมวิไล
19.	สวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต
20.	ธัญรัตน์
21.	ธัญบุรี

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาววาสนา ทองทวียิ่งยศ
วัน เดือน ปี เกิด	31 มกราคม 2531
ที่อยู่	70/280 หมู่ 5 ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
การศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา (มนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์) วิชาเอกภาษาไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2555 – 2557	ครูผู้ช่วย โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ.2558 – 2560	ครู คศ.1 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
โทรศัพท์	094-9692564
อีเมล	wassana_t@mail.rmutt.ac.th, gaemmam1988@gmail.com

