ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง

นายสวัสดิ์ บุญพร้อม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2561

The Relationship Between Healthy Organizational Climate and Professional Learning Community of Teachers in District Non-formal and Informal Education Centers in the Central Area

Mr. Sawat Bunphrom

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies
Sukhothai Thammathirat Open University
2018

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

ชื่อและนามสกุล นายสวัสดิ์ บุญพร้อม

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร์

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2562

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข็มทอง ศิริแสงเลิศ)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร์)

.....ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

ผู้วิจัย นายสวัสดิ์ บุญพร้อม **รหัสนักศึกษา** 2582300147

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว (2) รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร์

ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง (2) ศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง จำนวน 322 คน ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามออนไลน์ชนิดมาตรประมาณค่าเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.98 และ 0.98 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกและอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

Thesis title: The Relationship Between Healthy Organizational Climate and Professional Learning Community of Teachers in District Non-formal and Informal Education Centers in the Central Area
Researcher: Mr. Sawat Bunphrom; **ID:** 2582300147;
Degree: Master of Education (Educational Administration);
Thesis advisors: (1) Dr. Ratana Daungkaew, Associate Professor;
(2) Dr. Choochat Phuangsomjit, Associate Professor; **Academic year:** 2018

Abstract

The purposes of this study were (1) to study the healthy organizational climate in district non-formal and informal education centers in the Central Region area; (2) to study the professional learning community of teachers in district non-formal and informal education centers in the Central Region area; and (3) to study the relationship between the healthy organizational climate and the professional learning community of teachers in district non-formal and informal education centers in the Central Region area.

The sample consisted of 322 teachers under the district non-formal and informal education centers in the Central Region area, all of whom were obtained by two-stage sampling. The employed research instrument was an online rating scale questionnaire dealing with data on healthy organizational climate and the professional learning community of teachers, with reliability coefficients of 0.98 and 0.98, respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation.

The research findings were as follows: (1) the overall healthy organizational climate in the district non-formal and informal education centers in the Central Region area was at the high level; (2) the overall professional learning community of teachers in the district non-formal and informal education centers in the Central Region area was at the high level; and (3) the healthy organizational climate positively correlated at the highest level with the professional learning community of teachers in the district non-formal and informal education centers in the Central Region area, which was significant at the .01 level.

Keywords: Healthy organizational climate, Professional learning community, Non-formal and informal education

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร. รัตนา ดวงแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้ความกรุณาในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จเรียบร้อยอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตากรุณาของท่านเป็นอย่างสูง อีกทั้งขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เข็มทอง ศิริแสงเลิศ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาและให้คำแนะนำอย่างละเอียดสำหรับเติมเต็มวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ นายพัฒนา เพชรคชสิทธิ์ นางกรรณกร ชูเทพ นายณัฐพงศ์ ตึกแสวง นายสุพจน์ เชี่ยวชลวิชญ์ และนางกมลทิพย์ หมายมั่นสมสุข ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดทั้ง 4 แห่ง (จังหวัดสระบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดนครปฐม) ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย ขอขอบคุณครูทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านจากแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้วิชาความรู้ และมอบประสบการณ์อันทรงคุณค่า

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติ พี่น้อง และเพื่อนๆ ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สวัสดิ์ บุญพร้อม

สิงหาคม 2562

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ฎ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์การศึกษา 4
กรอบแนวคิดการศึกษา 4
สมมติฐานการศึกษา 5
ขอบเขตของการศึกษา 5
นิยามศัพท์เฉพาะ 6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง 12
แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 34
การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 55
บริบทการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ.. 60
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 70
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 72
การเก็บรวบรวมข้อมูล 74
การวิเคราะห์ข้อมูล 75

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 77
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 77
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง 80
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง 90
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง 101
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 104
สรุปการวิจัย 104
อภิปรายผล 108
ข้อเสนอแนะ 114
บรรณานุกรม 117
ภาคผนวก 127
ก หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย 128
ข แบบสอบถามการวิจัย 139
ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย 151
ง ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 169
ประวัติผู้วิจัย 174

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 มิติสุขภาพของโรงเรียนจำแนกตามระดับ มิติ และหน้าที่ 17
ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 25
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง 27
ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 45
ตารางที่ 2.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 47
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 71
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 78
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ในภาพรวม (n=322) 80
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ด้านโครงสร้างองค์การ (n=322) 82
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขต ภาคกลาง ด้านการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม (n=322) 84
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (n=322) 86
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (n=322) 87
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย (n=322) 89

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ในภาพรวม (n=322) 91

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ด้านวิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม (n=322) 92

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ด้านภาวะผู้นำร่วม (n=322) 94

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (n=322) 96

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (n=322) .. 98

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ด้านการเรียนรู้รวมพลัง (n=322) 100

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง 102

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5
ภาพที่ 2.1 ตัวแบบของพาร์สันส์ 16
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง 29
ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 49
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ... 62

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาตลอดชีวิตเป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการศึกษาปัจจุบันเพื่อตอบสนองสภาพสังคมที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ล้วนส่งผลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของทุกคนในสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิตนี้ได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ในการประชุมระหว่างชาติว่าด้วยการศึกษาผู้ใหญ่ (World Conference on Adult Education) ที่จัดโดย UNESCO ที่กรุงมอนตรีอัล ประเทศแคนาดา ในปีค.ศ. 1960 ที่กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น ในปี ค.ศ. 1972 และที่กรุงไนโรบี ประเทศเคนยา ในปี ค.ศ.1986 โดยมีสาระสำคัญกล่าวคือ มนุษย์แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะมนุษย์เราเรียนรู้จากธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสังคมทุกขณะ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาที่แท้จริงจึงไม่ได้จำกัดแต่เพียงในโรงเรียนเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนั้น การศึกษาจึงเกิดขึ้นได้อย่างไม่มีวันสิ้นสุด และเป็นการศึกษาตลอดชีวิตที่เปิดโอกาสให้คนทั่วไปได้รับการศึกษาสามารถเลือกเรียนตามรูปแบบที่ตนต้องการ มีความยืดหยุ่นสามารถเรียนรู้ได้จากทุกแห่งตามความเหมาะสม ฉะนั้น มนุษย์จึงมีโอกาสที่จะพัฒนาชีวิตให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (สุวัฒน์ ธรรมสุนทร, 2555)

สำหรับประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมเมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542, 14 สิงหาคม) ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 8 ว่าการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก 3 ประการ ได้แก่ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จากหลักการจัดการศึกษาดังกล่าว ส่งผลให้องค์การการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต้องมีลักษณะเป็นองค์การที่มีความเชื่อและธรรมชาติที่เป็นลักษณะเฉพาะ อาทิ เป็นองค์การที่ทำงานการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายซึ่งมีความยืดหยุ่นในการปรับรูปแบบ วิธีการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน และเป็นองค์การในระบบเปิดที่มีความคล่องตัวในการทำงานเพื่อตอบสนองการพัฒนาชุมชนซึ่งขึ้นอยู่กับกรอบการพัฒนาประเทศ ดังนั้น องค์การการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจึงยึดโยงอยู่กับนโยบายและทิศทางของการพัฒนาประเทศและเป็น

องค์การที่ให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสทั้งในเชิงรุกและเชิงรับเพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวก (ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์ และ ทองอยู่ แก้วไทรฮะ, 2554, น. 7)

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานจัดการศึกษาตลอดชีวิตของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในปัจจุบันยังไม่มีประสิทธิภาพในระดับที่น่าพอใจ เพราะยังมีปัญหาอุปสรรคในหลายด้าน อาทิ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลของต้นสังกัดซึ่งยังขาดแคลนอัตรากำลัง คือ มีการปรับกรอบอัตรากำลังเฉพาะบางตำแหน่งที่ร้องขอเท่านั้น และไม่มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากรยังไม่มีแผนฝึกอบรมระยะยาวและยังไม่มีงบประมาณเพียงพอต่อการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง ทำให้การฝึกอบรมมีระยะเวลาที่จำกัด และไม่มีแผนการพัฒนาวิชาชีพเป็นรายบุคคล (ชนิตา เมืองเผือก, 2555, น. 2-3) อีกทั้งการดำเนินงานของ กศน. ตำบล ก็มีปัญหาที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการแก้ไข อาทิ ครู กศน. ขาดความรู้และทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนหรือผู้รับบริการที่ควรจะเป็น และขาดความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หรือการจัดทำโครงงาน (สถาบันส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคเหนือ, 2554, น. 49-52) ทั้งนี้ งานวิจัยของวิโรจน์ นาคก้อน (2550) ได้ให้ข้อเสนอแนะกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด และศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ว่า จะต้องสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ โดยเฉพาะการร่วมกันพิจารณาความดีความชอบและลงโทษบุคลากรด้วยความเป็นธรรม ยึดผลงานเป็นหลักไม่เห็นแก่พวกพ้อง มีการประกาศเกียรติคุณให้กับบุคลากรที่กระทำความดีมีผลงานปรากฏ พร้อมกับจัดสวัสดิการและบริการต่างๆ ให้บุคลากร เพื่อสร้างให้เกิดความสุขกายสบายใจในการปฏิบัติงาน

จากสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะดังกล่าว ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การให้มีบรรยากาศที่เข้มแข็ง นั่นคือ การมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการระดมทรัพยากรและความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ อันส่งผลให้สมาชิกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสมาชิก (Hoy & Forsyth, 1986; Hoy & Miskel, 2008) ทั้งนี้ งานวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพราะถ้าครูมีความพึงพอใจในบรรยากาศที่ตนทำงานอยู่ จะทำให้ครูมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเต็มความสามารถได้ (มะลิ ศรีบุรินทร์, ภัทราพร เกษสังข์, และ พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์, 2559; Slocum & Hellriegel, 2011) อีกทั้งสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ดีจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อความเจริญงอกงามในการพัฒนาเยาวชน และก่อให้ เกิดประโยชน์และสร้างความพึงพอใจในสังคมวิถีประชาธิปไตย ช่วยเสริมสร้างบรรทัดฐาน ค่านิยม และความคาดหวังที่สนับสนุนคนให้รู้สึกปลอดภัยในสังคมทั้งด้านจิตใจและร่างกาย และทุกคนมีส่วนร่วม

ในการทำกิจกรรมต่างๆ และการเคารพซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและนักเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน และการพัฒนาทั้งองค์การ (The National School Climate Council as cited in Thapa, Cohen, Higgins-D'Alessandro, & Guffey, 2012, p. 1)

นอกจากนี้ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ควรให้ความสำคัญกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC (Professional Learning Community) เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากแนวคิดนี้เป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพราะเป็นการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Sergiovanni, 1994; Hord, 1997) และในการพัฒนาวิชาชีพให้เป็น“ครูเพื่อศิษย์” นั้น การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้น โดยครูต้องร่วมเรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ทั้งของครูและผู้เรียนซึ่งกล่าวได้ว่า PLC เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ลดการทำงานแบบโดดเดี่ยวของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการของโรงเรียน การรวมตัวกันดังกล่าวมีนัยแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครูหรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ผู้นำ” ในการเปลี่ยนแปลง (Hord, 1997; วิจารณ์ พานิช, 2555) ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่กล่าวมาสะท้อนถึงคุณลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ การมีภารกิจ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน การสืบสอบปัญหาความต้องการร่วมกัน ทีมร่วมแรงร่วมใจ ความมุ่งเน้นการปฏิบัติและการทดสอบ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการมุ่งผลสำเร็จของงาน (Dufour & Eaker, 2005) ด้วยเหตุนี้กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงได้มีนโยบายการพัฒนาครูประจำการด้วยแนวคิด "ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" เพื่อให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทของโรงเรียนตนเอง โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เมื่อผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจเรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้อย่างชัดเจน PLC ก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู และบุคลากรทุกฝ่ายอย่างยั่งยืน (นราพร จันทร์โอชา, 2560)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอที่มีพันธกิจต้องพัฒนาประชาชนทุกช่วงวัย เพื่อนำองค์การไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่

เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง 16 จังหวัด ทั้งนี้ผลจากการวิจัยที่ได้รับจะเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์การให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศองค์การในด้านต่างๆ ให้เอื้อต่อการก้าวไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่ยั่งยืนและเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอให้สูงขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

2.2 เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

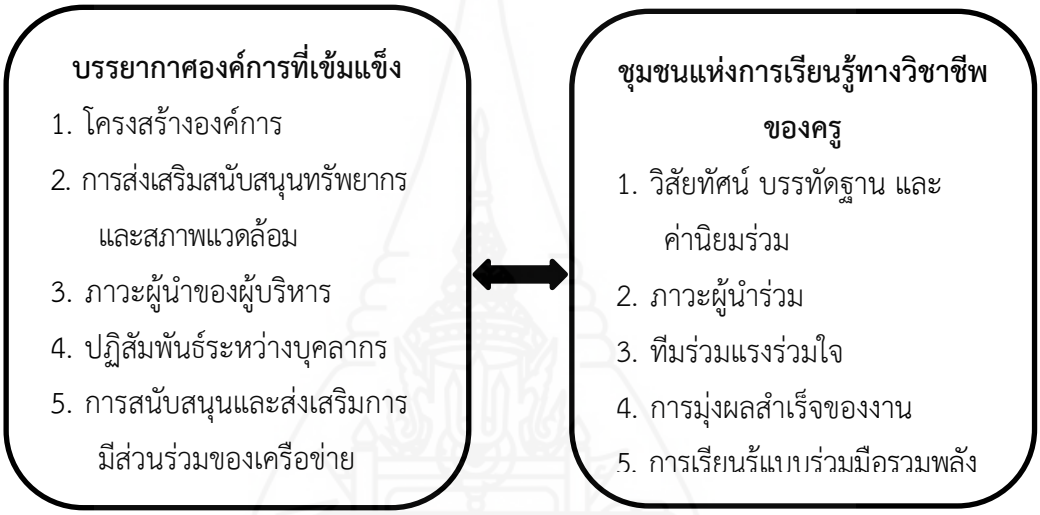
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (Litwin & Stringer,1968; Hoy, Smith, & Sweetland, 2002; Shindler et al., 2003; Swanlund, 2011 as cited in The New Teacher Center, 2014; Thapa et al., 2012; The University of Chicago, 2015; The National School Climate Center, 2017; กมลาศน์ ศรประสิทธิ์, 2553; ประสิทธิ์ บุญทรง, 2553; จินดารัตน์ โพธิ์นอก, 2560) และพบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งควรประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และ 5) การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

ส่วนตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (Senge, 1990; Hord,

1997; Dufour & Eaker, 2005; ครรชิต พุทธโกษา, 2554; เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2556;ปองทิพย์ เทพอารีย์, 2557; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557; วิจารณ์ พาณิช, 2559; อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2559; เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล, 2560) และพบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูควรประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) การมุ่งผลสำเร็จของงาน และ 5) การเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ปรากฏดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

5.1.1 บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งมีหลากหลายมิติ แต่ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และ 5) การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

5.1.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสอดคล้องกันใน 5 มิติ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) การมุ่งผลสำเร็จของงาน และ 5) การเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง 16 จังหวัด จำนวน 2,080 คน

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

5.3.1 บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งครอบคลุม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และ 5) การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

5.3.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ครอบคลุม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) การมุ่งผลสำเร็จของงาน และ 5) การเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง หมายถึง สภาพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลางที่ครูรับรู้ได้ว่า มีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีแนวทางการบริหารที่สะท้อนให้เห็นค่านิยมและความความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การและชุมชน มีการระดมทรัพยากร มีการจัดการกับสภาพแวดล้อม อันส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

6.1.1 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอถึงแบบแผนขององค์การที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการประกอบด้วย

มาตรฐานการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหารงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับ สายงานการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และระบบการติดต่อสื่อสาร ที่เชื่อมต่อสมาชิกในองค์การเข้าด้วยกัน เพื่อการบังคับบัญชาหรือการประสานงานระหว่างสมาชิกในองค์การ เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายขององค์การ

6.1.2 การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม หมายถึง การรับรู้ของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอถึงพฤติกรรมการดูแลช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้องค์การมีความพร้อมในด้านทรัพยากรทางการศึกษาที่เพียงพอและเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเสริมสร้างสภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนทั้งด้านกายภาพ ความปลอดภัย อารมณ์ จิตใจ และสังคม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยสถานศึกษาต้องมีความชัดเจนในเรื่องกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและมีการบังคับใช้อย่างสม่ำเสมอ และมีความยุติธรรม เพื่อให้นักเรียนได้ใช้ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้อย่างสูงสุด

6.1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้ของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการโน้มน้าว จูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นสอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์การ มีความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยใช้การมีส่วนร่วมของบุคลากร พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของบุคลากรและขององค์การที่กำหนดไว้

6.1.4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง การรับรู้ของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงระหว่างบุคลากรด้วยกันที่สนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แสวงหาความรู้ร่วมกันอยู่เสมอ ยึดถือกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคาดหวังที่ดีต่อกัน และมีความชัดเจนในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ พร้อมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้เรียน และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

6.1.5 การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย หมายถึง การรับรู้ของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ไขปัญหาในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล รวมทั้งความร่วมมือในการแสวงหาทรัพยากร

การศึกษา และการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

6.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู หมายถึง การร่วมใจร่วมพลัง ร่วมกระทำและร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหารแบบทีม บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร โดยมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยมีผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูร่วมเป็นผู้นำการเรียนรู้สู่ความเป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกัน ในการศึกษาครั้งนี้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

6.2.1 วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานด้วยการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย ทัศนคติและความเชื่อภายใต้ความร่วมมือของครูทุกคนและทุกฝ่าย รวมทั้งการกำหนดแนวปฏิบัติและความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการพัฒนาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอทั้งระบบ

6.2.2 ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ แบ่งปันอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและกระตุ้นให้ครูเกิดอำนาจในตน โดยส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการสอน ให้ครูมีอิสระในการออกแบบและตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน และสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นลักษณะการนำที่ทำให้ทั้งครูและผู้บริหารเรียนรู้ร่วมกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ประสานความร่วมมือ และเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6.2.3 ทีมร่วมแรงร่วมใจ *หมายถึง* ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กำหนดโครงสร้างของทีม และเวลาการทำงานร่วมกันของครูด้วยความสมัครใจอย่างสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่น โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ มีการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ร่วมกันกำหนด มีทัศนคติและค่านิยมร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการวางแผนร่วมกัน มีการกำหนดข้อตกลงร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน มีแนวปฏิบัติร่วมกัน และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีพื้นฐานของความไว้วางใจและเปิดเผยซึ่งกันและกัน

6.2.4 การมุ่งผลสำเร็จของงาน หมายถึง ครู กศน. อำเภอ แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มี

เป้าหมายที่ ท้าทาย คือ การเรียนรู้ของผู้เรียนที่สูงขึ้น มีการกำหนดโครงการ/กิจกรรม และทรัพยากรทั้งงบประมาณ และเวลาอย่างเหมาะสม มีการนำแผนไปปฏิบัติ และมีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

6.2.5 การเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง หมายถึง ครู กศน. อำเภอร่วมกันทำงานเป็นทีมในการศึกษาปัญหาและค้นคว้าหาคำตอบ พร้อมทั้งแบ่งปันประสบการณ์ผ่านการสนทนาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการการศึกษาแบบสืบเสาะหาความรู้ที่มีการสะท้อนกลับ และการอภิปราย โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการพัฒนาด้านวิชาชีพของครู

6.3 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง 16 จังหวัด หมายถึง จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดชัยนาท จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดอ่างทอง (ประกาศสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เรื่อง จัดตั้งกลุ่มสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560)

6.4 ครู หมายถึง ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน (ครูอาสาสมัคร กศน.) ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล (ครู กศน. ตำบล) และครูศูนย์การเรียนชุมชน (ครู ศรช.) ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง 16 จังหวัด

6.5 สำนักงาน กศน. หมายถึง สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

6.6 สำนักงาน กศน. จังหวัด หมายถึง สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด

6.7 กศน. อำเภอ หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอใช้ผลการวิจัยด้านบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งเป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

7.2 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอใช้ผลการวิจัยด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูให้เป็นวัฒนธรรมที่ยั่งยืน

7.3 ผู้บริหารและครูของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง
   1.1 ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง
   1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง
   1.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง
2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
   2.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
   2.2 ความหมายและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
   2.4 หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
   2.5 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
3. การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
   3.1 แนวคิดในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
   3.2 หลักการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
   3.3 นโยบายการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
   3.4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
4. บริบทการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
   4.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน
   4.2 โครงสร้างและบทบาทหน้าที่
   4.3 ผลการดำเนินงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง

1.1 ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง

1.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาเอกสารวิชาการและงานวิจัยในเรื่องของบรรยากาศองค์การได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังเช่น

Halpin (1966, p.132) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบของแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากบุคคลจะแสดงบุคลิกภาพซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นตัวตนของตนเอง องค์การก็เช่นเดียวกันจะแสดงในลักษณะบรรยากาศอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การภายใต้สภาพแวดล้อมนั้นๆ

Litwin and Stringer (1968, p.1) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การที่สามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยบุคลากรที่อาศัยอยู่ในองค์การนั้น ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การได้ให้ความหมาย ดังนี้

Hoy, Miskel and Kottkamp (1991, p. 4) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็น "บุคลิกภาพ (personality)" ขององค์การนั้นๆ ดังนั้น บรรยากาศองค์การก็คือ การจัดองค์การตามบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลที่เป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากบุคคลอื่น

Freiberg (1999, p. 11) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง คุณภาพของโรงเรียนที่สร้างสถานที่เรียนรู้ที่ดี (healthy learning places) หล่อหลอมความฝันความใฝ่ฝันของเด็กและพ่อแม่ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ความกระตือรือร้นของครูและยกระดับของสมาชิกทั้งหมด

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550, น. 293) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

พสุ เดชะรินทร์ (2554) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์การ หรือ Organizational Climate หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมของแต่ละหน่วยงานที่สามารถรับรู้ได้จากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยบุคลากรในองค์การนั้น ซึ่งสามารถส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ อันจะส่งผลถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้

1.1.2 บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง

คำว่า บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง หรือองค์การที่มีสุขภาพดี (Healthy organization) มีผู้ให้คำจำกัดความดังนี้

Hoy and Forsyth (1986, p. 156) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งไว้ว่า เป็นภาวการณ์ปฏิบัติงานขององค์การตามภารกิจและได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน โดยองค์การที่เข้มแข็งหรือมีสุขภาพดียังเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การได้ด้วย

Hoy and Miskel (2008, p. 214) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่แข็งแรง คือ องค์การที่ประสบความสำเร็จในการจัดการกับสภาพแวดล้อม มีการระดมทรัพยากร และความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

The National School Climate Council (as cited in Thapa, Cohen, Higgins-D'Alessandro & Guffey, 2012, p. 1) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนในเชิงบวกและยั่งยืน คือ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนตามการรับรู้และประสบการณ์ของบุคลากรเกี่ยวกับโรงเรียน และสะท้อนถึงบรรทัดฐาน เป้าหมาย ค่านิยม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเรียนการสอน และโครงสร้างองค์การที่ส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์การ

จิรประภา อัครบวร (2549, น.3) ได้กล่าวว่า องค์การสุขภาพดี คือ องค์การที่มีความสามารถที่จะธำรงอยู่ได้ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอนเป็นองค์การที่มีความสามารถในการประกอบการและเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable growth) แม้มีปัญหามารุมเร้า ไม่ว่าเป็นปัญหาภายในหรือจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

ประยงค์ เนาวบุตร (2553, น. 35) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและการตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคม ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาและก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระยะเวลานาน

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2560) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง ว่า เป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำเนินการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ที่มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล

สรุปได้ว่า *บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง* หมายถึง สภาพของหน่วยงานที่มีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีแนวทางการบริหารที่สะท้อนให้เห็นค่านิยมและความความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การและชุมชน มีความพร้อมด้านทรัพยากร และมีการจัดการกับสภาพแวดล้อม อันส่งผลให้สมาชิกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างยั่งยืน

1.1.3 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง

บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ เพราะถ้ามีบรรยากาศองค์การที่ดีก็จะส่งผลให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น ในเรื่องของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งมีนักวิชาการได้สรุปความสำคัญไว้ ดังนี้

Brown and Moberg (1980, p. 420) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความหวังของสมาชิกขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของบุคลากรต่อองค์การ และเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางแนวทางการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การ จึงกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ จำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์การและหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การด้วย

Slocum and Hellriegel (2011, p. 440) กล่าวว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์การที่เข้มแข็งส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร ดังนั้น หากต้องการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพขององค์การและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ

The National School Climate Council (as cited in Thapa, Cohen, Higgins-D'Alessandro & Guffey, 2012, p.1) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมขององค์การรวมถึงบรรทัดฐาน ค่านิยม และความรู้สึกปลอดภัยในสังคมทั้งทางจิตใจและร่างกาย การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ และการเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้น สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ดีจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาเยาวชนและการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อความเจริญงอกงามของผู้เรียน ก่อให้เกิดประโยชน์และสร้างความพึงพอใจในสังคมประชาธิปไตย

Thapa, CohenHiggins-D'Alessandro and Guffey (2012, p. 3) ศึกษางานวิจัยบรรยากาศของโรงเรียนจากทั่วโลกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ดี พบว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ดีมีประโยชน์ ดังนี้ 1) มีอิทธิพลอย่างมากต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ 2) ลดผลกระทบเชิงลบของบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และความสำเร็จทางวิชาการ 3) ลดปัญหาเกี่ยวกับการคุกคาม การใช้ความรุนแรง การกลั่นแกล้ง และการล่วงละเมิดทางเพศ และ 4) ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชน

มะลิ ศรีบุรินทร์ ภัทราพร เกษสังข์ และ พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์. (2559, น.227) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงสูงที่สุดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ถ้าครูมีความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การที่ตนทำงานอยู่ จะทำให้ครูมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

นอกจากนี้การศึกษาของ จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2560) สะท้อนให้เห็นว่า สุขภาพองค์การก็เปรียบเหมือนร่างกายมนุษย์ หากร่างกายนั้นมีสุขภาพที่แข็งแรงก็ทำให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข สุขภาพองค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งที่บ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ เป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ องค์การสุขภาพดี หรือมีบรรยากาศที่เข้มแข็งแสดงว่าการบริหารงานประสบความสำเร็จ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่ราบรื่น สมาชิกในองค์การมีความสุข หน่วยงานต่างๆ ในองค์การมีกิจกรรมร่วมกันและองค์การมีผลผลิตในระดับสูง

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งนั้นมีความสำคัญต่อทัศนคติและความพอใจของบุคลากรในองค์การอันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ทำให้ได้แนวทางการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การให้ยั่งยืน ช่วยส่งเสริมการพัฒนาเยาวชนและกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ลดปัญหาความรุนแรงและลดผลกระทบเชิงเศรษฐกิจและสังคม และใช้เป็นเกณฑ์ในการบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสุขภาพองค์การ (Organizational Health) ที่ได้นำมากล่าวถึงในที่นี้ คือ ทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันส์ มโนมติพื้นฐานของทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันส์ คือ ระบบสังคมทุกระบบมีหน้าที่ 4 ประการ ได้แก่ การปรับตัว (A) การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ (G) การบูรณาการ (I) และ การรักษาแบบแผน (L) หรือ AGIL โดยหน้าที่แต่ละอย่างของ AGIL สามารถแบ่งออกเป็นระบบย่อยได้ 4 ระบบย่อย และแบ่งเป็นระบบย่อยๆ ต่อไปได้อีก 4 ระบบย่อยๆ เช่นกัน ส่วนต่างๆ ของระบบมีความสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และระบบสังคมมีความสมดุล (equilibrium) เมื่อเกิด

ความไม่สมดุลขึ้นระบบจะปรับตัวเข้าสู่ความสมดุลอีก (ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2556, น. 36) ดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1 ตัวแบบของพาร์สันส์

ที่มา: ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2556). *ทฤษฎีระบบ.* ใน *ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.* (หน่วยที่ 2, น. 36), นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จากภาพที่ 2.1 อธิบายได้ว่า ถ้าให้ประเทศเป็นระบบสังคมระบบหนึ่ง ระบบสังคมของประเทศก็มี 4 ส่วน ดังนี้ 1) ระบบที่ทำหน้าที่ปรับตัว (A) คือ ระบบเศรษฐกิจ 2) ระบบที่ทำหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ (G) คือ ระบบการเมือง 3) ระบบที่ทำหน้าที่เชื่อมประสาน (I) คือ ระบบศาล และ 4) ระบบที่ทำหน้าที่รักษาแบบแผน (L) คือ ระบบการศึกษา ศาสนา และครอบครัว

จากทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันส์ดังกล่าว ได้ถูกนำมาใช้เป็นตัวแบบในการศึกษาสุขภาพของโรงเรียน โดยมีแนวคิดที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษาองค์การ คือ องค์การที่มีสุขภาพดีเป็นองค์การที่ประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ ระดับเทคนิค ระดับจัดการ และระดับสถาบัน ทั้งนี้ทุกระดับมีการทำงานประสานสอดคล้องกัน โดย*ในระดับเทคนิค* มิติสุขภาพมีอยู่ 3 เรื่อง ดังนี้ 1) วิชาการ 2) ขวัญ และ 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน *ในระดับการจัดการ* มิติสุขภาพมีอยู่ 4 เรื่อง ดังนี้ 1) อิทธิพลของครูใหญ่ 2) มิตรสัมพันธ์ของครูใหญ่ 3) กิจสัมพันธ์ของครูใหญ่ และ 4) การสนับสนุนทรัพยากร และ*ในระดับสถาบัน* มีอยู่มิติเดียว คือ ความเข้มแข็งของสถาบัน มิติแต่ละมิติแสดงถึงหน้าที่ของ AGIL ในระดับนั้นๆ เช่น ความเข้มแข็งของสถาบันคือ การปรับตัว (A) การเน้นวิชาการแสดงถึงหน้าที่ในการบรรลุวัตถุประสงค์ (G) ขวัญแสดงถึงบูรณาการ (I) และการรักษาแบบแผน (L) เป็นต้น ดังนั้น มิติสุขภาพขององค์การรวมกันแล้วมีอยู่ 8 มิติ (Hoy & Forsyth, 1986; Hoy & Feldman, 1987 อ้างถึงใน ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2556, น. 38-39) ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 มิติสุขภาพของโรงเรียนจำแนกตามระดับ มิติ และหน้าที่

ระดับ	มิติสุขภาพของโรงเรียน	หน้าที่
ระดับเทคนิค	- การเน้นวิชาการ	G
(จัดการเรียนการสอน)	- ขวัญ	I และ L
	- ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	I และ L
ระดับจัดการ	- อิทธิพลของครูใหญ่	I และ L
(แก้ปัญหาและประสานงานภายใน)	- มิตรสัมพันธ์ของครูใหญ่	I และ L
	- กิจสัมพันธ์ของครูใหญ่	G
	- การสนับสนุนทรัพยากร	A
ระดับสถาบัน	- ความเข้มแข็งของสถาบัน	A

ที่มา: ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2556). *ปรับรุงจากทฤษฎีระบบ.* ใน ประมวลสาระชุดวิชา*ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.* (หน่วยที่ 2, น. 39), นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับระดับองค์การและหน้าที่ของระบบสังคมมีอิทธิพลต่อการศึกษาสุขภาพของโรงเรียน ที่น่าสังเกต คือ บางระดับหน้าที่ที่ศึกษามีเพียงอย่างเดียว เช่นระดับสถาบัน ซึ่งมีหน้าที่เพียงการปรับตัว (A) อย่างไรก็ตาม เมื่อรวมทุกระดับแล้วก็มีหน้าที่ครบทั้ง 4 ประการ ทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันส์จึงกลายเป็นตัวแบบในการศึกษาสุขภาพของโรงเรียน (ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2556, น. 39)

1.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง

การศึกษาเรื่ององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งนั้น ได้มีผู้ที่ศึกษาและให้แนวคิดไว้หลากหลาย ดังเช่น

Litwin and Stringer (1968, pp. 81-82) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การขึ้น ชื่อ Revised of Improved Climate Questionnaire (Form B) ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 9 ด้าน ดังนี้ *1) โครงสร้าง (Structure)* เป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับกฎ ระเบียบข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุมงาน มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียด หรือมีลักษณะยืดหยุ่นไม่เป็นทางการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับงาน *2) ความ*

รับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความรู้สึกของบุคลากรว่าเป็นนายของตัวเอง ไม่ต้องมีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ เมื่อมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ มีความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นหน้าที่ของตนเองและเป็นสิ่งที่ตนเองจะต้องทำ *3) การให้รางวัล (Reward)* เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี มีการให้ความสำคัญทางด้านการเสริมแรงแทนการลงโทษ รับรู้ถึงนโยบายขององค์การทั้งการจ่ายค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง *4) ความเสี่ยง (Risk)* เป็นการรับรู้ถึงความเสี่ยงและโอกาสในงานนั้นในองค์การ เน้นการคำนวณถึงความเสี่ยงหรือการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย หาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน *5) ความอบอุ่น (Warmth)* เป็นความรู้สึกถึงมิตรภาพหรือความรู้สึกที่ดีในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน เน้นความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มบุคลากร มีความเป็นมิตรและมีกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ *6) การสนับสนุน (Support)* เป็นการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรคนอื่นๆ ในองค์การ เน้นความร่วมมือจากสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา *7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards)* เป็นการรับรู้ถึงความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้ มีเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายของกลุ่ม *8) ความขัดแย้ง (Conflict)* เป็นความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาและบุคลากรคนอื่นๆ ที่จะต้องยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เน้นการนำปัญหาออกมาเปิดเผยมากกว่าการเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และ *9) ความเป็นหนึ่งเดียว (Identity)* เป็นความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การและเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน เป็นความภูมิใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ

Hoy, Smith, and Sweetland (2002) ได้กำหนดตัวชี้วัดบรรยากาศขององค์การ (OCI) เพื่ออธิบายสภาพบรรยากาศขององค์การสำหรับโรงเรียน โดยมีตัวชีวัด 4 มิติ ดังนี้ *1) ภาวะผู้นำของโรงเรียน (Collegial Leadership)* หมายถึง ผู้นำมีความมุ่งมั่นเพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ปฏิบัติต่อครูในฐานะเพื่อนร่วมงานที่เป็นมืออาชีพ เป็นคนเปิดใจ ถ่อมตน และเป็นกันเอง แต่ในขณะเดียวกันก็กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู *2) พฤติกรรมครูมืออาชีพ (Professional Teacher Behavior)* หมายถึง การให้ความเคารพต่อความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ความมุ่งมั่นให้นักเรียนตัดสินใจด้วยตนเอง การให้ความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน *3) มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Achievement Press)* หมายถึง โรงเรียนกำหนดมาตรฐานเป้าหมายทางวิชาการไว้สูง และทำให้นักเรียนยังคงมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จให้สูงขึ้นไปอีก และ *4) จุดอ่อนของโรงเรียน (Institutional Vulnerability)* หมายถึง โรงเรียนมีความอ่อนไหวต่อการต่อต้านของผู้ปกครองหรือกลุ่มคนเพียงไม่กี่คน ถ้ามีความเสี่ยงสูงแสดงให้เห็นว่าทั้งครูและผู้บริหารไม่ได้รับการป้องกันและไม่มีการป้องกันตนเอง

Shindler, Jones, Williams, Taylor and Cadenas. (2003) ได้ออกแบบเครื่องมือชื่อ SCAI (School Climate Assessment Instrument) เพื่อใช้ในการสำรวจสุขภาพ ความสามารถ

และประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยแบ่งบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ออกเป็น 8 มิติ ประกอบด้วย *1) ลักษณะทางกายภาพ (Physical environment)* หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและบรรยากาศที่ส่งเสริมของโรงเรียน ซึ่งพิจารณาจากความตั้งใจ ความคาดหวัง และการปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ในองค์การ *2) ปฏิสัมพันธ์ของครู (Teacher interactions)* หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูที่จะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของโรงเรียน พิจารณาจากความร่วมมือ การเคารพซึ่งกันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกร่วมกันระหว่างสมาชิก รวมถึงความคาดหวัง ความชัดเจนของครูในการตัดสินใจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย *3) ปฏิสัมพันธ์ของนักเรียน (Student interactions)* หมายถึง ความคาดหวังของนักเรียน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน สถานที่ และบรรยากาศของโรงเรียน *4) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ (Leadership and decisions)* หมายถึง พฤติกรรมการนำของผู้บริหารในการตัดสินใจเพื่อให้เป็นที่ประจักษ์ วิธีการที่ผู้นำแสดงออก และสภาพของบรรยากาศองค์การที่ประกอบด้วยความรู้สึกร่วมของกลุ่ม ค่านิยมในการปฏิบัติงาน และการศึกษาแนวทางที่มีคุณภาพของภาวะผู้นำที่จะส่งผลต่อโรงเรียน *5) ระเบียบวินัยและการบริการจัดการ (Discipline and management)* หมายถึง การบริหารจัดการและระเบียบวินัยที่ใช้ภายในโรงเรียน รวมถึงบรรยากาศที่ส่งเสริมความรับผิดชอบและแรงจูงใจที่สูงขึ้น รวมถึงการตรวจสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจ และการบริหารจัดการ *6) การเรียนรู้และการประเมิน (Learning and assessment)* หมายถึง วิธีการเรียนการสอน การประเมินผลที่ใช้ภายในโรงเรียนและบรรยากาศการเรียนการสอน พิจารณาจากการเรียนการสอนที่มีการประเมินการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การส่งเสริมความสามารถและความมั่นใจให้กับนักเรียน วิธีการเรียนการสอนและการประเมินผลที่มีคุณภาพโดยใช้หลักจิตวิทยาแห่งความสำเร็จ *7) ทัศนคติและวัฒนธรรม (Attitude and culture)* หมายถึง ทัศนคติและวัฒนธรรมที่ปฏิบัติกันภายในโรงเรียน ประกอบด้วยความสัมพันธ์และ/หรือการสมาคมภายในโรงเรียน ทัศนคติที่สมาชิกในโรงเรียนมี ระดับความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าของ และ *8) ความสัมพันธ์กับชุมชน (Community relations)* หมายถึง การรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนจากบุคคลภายนอก พิจารณาจากการยอมรับจากชุมชน การที่ผู้ปกครองใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในชุมชน และการกระทำที่แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของวิถีชีวิตคนในชุมชน

กมลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ *1) บูรณภาพของสถาบัน* ประกอบด้วย 13 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) โรงเรียนมีเป้าหมายสอดคล้องกับนโยบายและแผนการศึกษาระดับชาติ (2) โรงเรียนสามรถปรับบทบาทให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในชุมชน (3) โรงเรียนนำเป้าหมายมากำหนดเป็นแผนงานโครงการในการปฏิบัติงาน (4) โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน เข้าใจง่าย เป็นลาย

ลักษณ์อักษร (5) โรงเรียนได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนเพื่อกำหนดเป้าหมาย (6) โรงเรียนมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ (7) โรงเรียนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาจากทุกฝ่าย (8) โรงเรียนมีอิสระในการบริหารงบประมาณ (9) ผู้บริหารมีวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ (10) โรงเรียนมีการส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน (11) โรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษา (12) ครูมีความสนใจร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และ (13) โรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ *2) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์*ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ผู้บริหารทำงานร่วมกับครูได้เป็นอย่างดี (2) ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม และ (3) ผู้บริหารมีความเป็นมิตร *3) ขวัญในการปฏิบัติงาน* ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (2) ครูตระหนักว่าทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน (3) โรงเรียนมีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างเข้มแข็ง และมีการทำงานเป็นทีม และ (4) ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน *4) การสนับสนุนทรัพยากร* ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนเพียงพอ (2) โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่างๆ เพียงพอกับจำนวนนักเรียน (3) โรงเรียนได้รับงบประมาณอย่างเพียงพอ (4) โรงเรียนมีการบริหารจัดการพื้นที่อย่างเป็นสัดส่วน (5) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์สำรองไว้เพียงพอ และ (6) โรงเรียนจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน *5) ความสามารถในการแก้ปัญหา* ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) โรงเรียนจัดทำเอกสาร บัญชีการเงินอย่างเป็นระบบ (2) โรงเรียนจัดทำเอกสารทะเบียนพัสดุอย่างเป็นระบบ (3) โรงเรียนจัดสวัสดิการ กองทุนช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหา และ (4) โรงเรียนมีการตรวจสอบ และควบคุมหลักฐานการใช้งบประมาณ *6) ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์* ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ผู้บริหารกำหนดกรอบภาระหน้าที่และแนวทางในการปฏิบัติงานของครู (2) ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานครู (3) บุคลากรทราบถึงวิสัยทัศน์เป้าหมายในการทำงานของโรงเรียน และ (4) นักเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับวิชาการ *7) การอยู่รวมกันของบุคลากร* ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ครูพึงพอใจต่อสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ (2) โรงเรียนมีกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเวลาการทำงานระหว่างผู้บริหารกับครูในงานต่างๆ และ (3) โรงเรียนมีระบบสวัสดิการให้กับครู และ *8) การวางแผน* ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) โรงเรียนบริการข่าวความเคลื่อนไหวที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน (2) โรงเรียนมีแผนในการทำงานที่ชัดเจน และ (3) ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ

ประสิทธิ์ บุญทรง (2553, น. 56-57) ได้ศึกษารูปแบบองค์การบริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2553-2562) พบว่า ควรมีองค์ประกอบ 5 ส่วน ดังนี้ *1) ด้านโครงสร้างแบบขั้นบันได* โดยเน้นการกระจายอำนาจให้ในระดับจังหวัดระดับอำเภอและชุมชนเป็นแบบเครือข่าย ภายใต้องค์คณะบุคคลที่มีอิสระตามกฎหมาย *2) ด้านเป้าหมาย* ได้แก่

ส่งเสริมให้ประชาชนนอกระบบโรงเรียนได้เรียนรู้ต่อเนื่องตามความต้องการ ได้เรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบ กศน. ได้รับวุฒิบัตรเน้นการฝึกหัดอ่านออกเขียนได้และคิดเป็น *3) ด้านกลุ่มเป้าหมาย* ได้แก่ กลุ่มวัยแรงงาน (อายุ 15-59 ปี) กลุ่มเป้าหมายพิเศษ เช่น กลุ่มทหารกองประจำการ กลุ่มคนพิการ กลุ่มผู้ต้องขัง เด็กเร่ร่อน กลุ่มคนไทยในต่างประเทศ กลุ่มผู้สูงวัย และกลุ่มเด็กก่อนวัยเรียน *4) ด้านบุคลากร* ได้แก่ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการจัดการทั่วไป เป็นนักจัดการความรู้มากกว่าเป็นเจ้าขององค์ความรู้ ชำนาญสารสนเทศ เป็นผู้จัดการให้ประชาชนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามความต้องการตลอดชีวิต ส่งเสริมให้คนรักการอ่าน และ *5) ด้านเทคโนโลยีการจัดการศึกษา* กศน. เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้เครือข่ายจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องมีรูปแบบแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมตามบริบทของสังคม ได้แก่ มีต้นแบบดี มีความหลากหลาย เน้นการใช้สื่อ และคุณภาพจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาพื้นฐานผ่านสื่อโทรทัศน์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และผ่านทางวิทยุกระจายเสียง

Swanlund (2011 as cited in The New Teacher Center, 2014) ได้สร้างแบบสำรวจองค์การเกี่ยวกับการสอน การเสริมพลัง การนำ และการเรียนรู้ในองค์การ (Teaching, Empowering, Leading and Learning: TELL) ประกอบด้วย 8 มิติ ดังนี้ *1) เวลา (Time)* หมายถึง ครูมีเวลาในการวางแผนการทำงานร่วมกัน ให้คำแนะนำและขจัดอุปสรรคปัญหาเพื่อเพิ่มเวลาในการเรียนการสอนในระหว่างวันที่จัดการเรียนการสอน *2) สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร (Facilities and resources)* หมายถึง ความพร้อมในการใช้งานของอุปกรณ์การเรียนการสอน เทคโนโลยี อุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์การสื่อสารและทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนที่โรงเรียนมีให้กับครู *3) การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community support and involvement)* หมายถึง การสื่อสารและอิทธิพลของชุมชน พ่อแม่/ผู้ปกครองในโรงเรียน *4) การจัดการพฤติกรรมของนักเรียน (Managing student conduct)* หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียน และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของโรงเรียน *5) ภาวะผู้นำของครู (Teacher leadership)* หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจในเรื่องที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและเรื่องอื่นๆ ของโรงเรียน *6) ภาวะผู้นำของโรงเรียน (School leadership)* หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำของโรงเรียนในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้ความไว้วางใจ ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาและความกังวลของครูในเรื่องต่างๆ *7) การพัฒนาวิชาชีพ (Professional development)* หมายถึง การพัฒนาความพร้อมและคุณภาพของโอกาสแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนของพวกเขา และ *8) การเรียนการสอนและการสนับสนุน (Instructional practices and support)* หมายถึง ข้อมูลและการสนับสนุนที่มีให้กับครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

Thapa, Cohen, Higgins-D'Alessandro, and Guffey (2012, pp. 4-10) ได้สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนจากทั่วโลก พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนที่สำคัญมี 5 ประเด็น ได้แก่ *1) ความปลอดภัย* ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในสังคม อารมณ์และทางร่างกายเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และความรู้สึกปลอดภัยในโรงเรียนก็ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน *2) ความสัมพันธ์* กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกัน รวมถึงบรรทัดฐาน เป้าหมาย ค่านิยม และความสัมพันธ์ในโรงเรียนที่ทุกคนปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น เช่น ความเคารพต่อความหลากหลาย การมีส่วนร่วมในโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคม และการเป็นผู้นำ *3) การเรียนการสอน* การเรียนและการสอนเป็นหนึ่งในมิติที่สำคัญที่สุดของบรรยากาศในโรงเรียน ผู้บริหารและครูควรมุ่งมั่นในการกำหนดบรรทัดฐาน เป้าหมาย และคุณค่าที่สะท้อนการเรียนรู้ และเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสังคม อารมณ์ จริยธรรม การเรียนรู้ทางวิชาการ และการสนับสนุนทางวิชาชีพ *4) สภาพแวดล้อมของสถาบัน* ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นสองด้าน คือ (1) การประสานสัมพันธ์ในโรงเรียน/การมีส่วนร่วมในโรงเรียน และ (2) การจัดวางโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และ *5) บรรยากาศและกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน* บรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิรูปโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จึงควรพิจารณาถึงการรับรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศในโรงเรียนว่ามีความสามารถในการดำเนินการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และครูควรมีความคาดหวังต่อเด็ก โดยไม่เพียงแค่สอนให้พวกเขาอ่าน เขียน คิดด้วยคำพูดและตัวเลขเท่านั้น แต่ยังต้องพัฒนาความรู้สึกทางสังคม จริยธรรม บุคลิกและความเป็นพลเมืองของตนด้วย

The University of Chicago Consortium on Chicago School Research (2015) ได้กำหนดกรอบการสนับสนุนโรงเรียนที่เข้มแข็ง 5 ประการ ดังนี้ *1) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective leaders)* หมายถึง ผู้นำที่ใช้กลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน คือ ผู้นำต้องก้าวไปสู่เป้าหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอน ในขณะเดียวกันก็พยายามแสวงหาผู้ที่ให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ในกระบวนการนี้ต้องปลูกฝังผู้นำคนอื่นๆ ด้วย เช่น ครู ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนซึ่งสามารถรับผิดชอบและช่วยขยายขอบเขตของการปรับปรุงได้ *2) ครูทำงานร่วมกัน (Collaborative teachers)* หมายถึง การพัฒนาคุณภาพเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องบนความเชื่อพื้นฐานและค่านิยมที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบของครูในการเปลี่ยนแปลง และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มุ่งเน้นไปที่ปัญหาหลัก คือ การปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น การฝึกฝนให้ครูทำงานร่วมกัน ครูร่วมกันกำหนดความร่วมมือกัน สร้างโครงสร้างและกิจวัตรประจำวันเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน และตรวจสอบว่ามีการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ *3) ครอบครัวมีส่วนร่วม (Involved families)* หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนติดต่อกับครอบครัวและชุมชนเพื่อช่วยในกระบวนการสร้างเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน บุคลากรมี

ทัศนคติต่อพ่อแม่หรือผู้ปกครองในฐานะหุ้นส่วนการเรียนรู้ของเด็กๆ และรายงานในสิ่งที่ได้พบกับพ่อแม่ด้วยความเคารพ เช่น การนำพ่อแม่ของเด็กปฐมวัยและประถมศึกษาเข้ามาเพื่อร่วมกิจกรรมด้วยกัน ร่วมกับสมาคมผู้สูงอายุเพื่อทำกิจกรรมการอ่านหนังสือร่วมกับนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น *4) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน (Supportive environment)* หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเป็นระเบียบและเอื้อต่อการจัดการศึกษา มีความชัดเจนในเรื่องกฎระเบียบ มีความยุติธรรมและมีการบังคับใช้อย่างสม่ำเสมอเพื่อทำให้นักเรียนได้ใช้เวลาในการเรียนรู้สูงสุด เช่น ระบบการให้การสนับสนุนด้วยการประเมินนักเรียนบ่อยๆ และใช้ข้อมูลเพื่อปรับการสอนและเพื่อแก้ไขปัญหาช่องว่างในการเรียนรู้ของนักเรียน *5) การเรียนการสอนแบบมุ่งมั่น (Ambitious instruction)* หมายถึง ครูต้องยกระดับทักษะพื้นฐานและขอให้นักเรียนสร้างผลงานที่ท้าทายความสามารถด้านสติปัญญา การเรียนรู้ดังกล่าวต้องให้นักเรียนจัดระเบียบและวางแผนการทำงานติดตามความคืบหน้าและทำงานเป็นทีมบ่อยๆ

The National School Climate Center (2017) ได้พัฒนาเครื่องมือชื่อ CSCI (Comprehensive School Climate Inventory) เพื่อวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยกำหนดมิติในการวัดบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน 13 มิติ ดังนี้ *1) ด้านความปลอดภัย (Safety)* ประกอบด้วย (1) กฎระเบียบและบรรทัดฐาน (Rules and norms) มีการสื่อสารอย่างชัดเจน และมีการบังคับใช้กฎระเบียบในเรื่องการใช้ความรุนแรงทางร่างกายสม่ำเสมอ เช่น เรื่องการล่วงละเมิด การก่อกวนและการล้อเลียน (2) ความปลอดภัยทางกายภาพ (Sense of physical security) คือ นักเรียนและครูรู้สึกปลอดภัยจากการที่จะถูกทำร้ายร่างกายในโรงเรียน และ (3) ความปลอดภัยทางสังคมและอารมณ์ (Sense of social-emotional security) คือ นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการถูกล่วงละเมิดทางวาจา เช่น พูดเหยียดหยาม ล้อเลียน และการทำให้รู้สึกแปลกแยก *2) ด้านการเรียนการสอน (Teaching and learning)* ประกอบด้วย (4) การสนับสนุนการเรียนรู้ (Support for learning) คือ การใช้แนวทางการสอนที่สนับสนุน เช่น การให้กำลังใจ การให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์ ให้โอกาสที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนได้แสดงความรู้และทักษะ การสนับสนุนเรื่องการคิดอย่างเป็นอิสระ บรรยากาศที่เอื้อต่อการโต้ตอบและการตั้งคำถามอย่างท้าทายทางวิชาการ และการให้ความสนใจส่วนบุคคล (5) สังคมและการเมือง (Social and civic learning) คือ การเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ทักษะและการจัดการด้านสังคมและการเมือง ได้แก่ การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การสะท้อนตนเอง การควบคุมอารมณ์ การเอาใจใส่ ความรับผิดชอบส่วนบุคคล และการตัดสินใจทางจริยธรรม *3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(Interpersonal relationships)* ประกอบด้วย (6) เคารพในความแตกต่าง (Respect for diversity) คือ การให้ความเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล เช่น เพศ เชื้อชาติ วัฒนธรรม ฯลฯ ทุกระดับในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นระดับนักเรียนกับเรียนนักเรียน ผู้ใหญ่กับนักเรียน ครูกับครู และมีมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกคน (7) การ

สนับสนุนทางสังคม – ผู้ใหญ่ (Social support—Adults) คือ รูปแบบความสัมพันธ์ในวัยผู้ใหญ่ที่ให้การสนับสนุนและเอาใจใส่นักเรียนรวมถึงความคาดหวังที่สูงสำหรับความสำเร็จของนักเรียน ความตั้งใจที่จะรับฟังนักเรียน การทำความรู้จักกับพวกเขาในฐานะปัจเจกชนและปัญหาเกี่ยวกับความกังวลในเรื่องส่วนตัวของนักเรียน (8) การสนับสนุนทางสังคม – นักเรียน (Social support—Students) คือ รูปแบบของความสัมพันธ์แบบเพื่อนที่สนับสนุนนักเรียน ได้แก่ มิตรภาพในการพบปะทางสังคมเพื่อแก้ปัญหา และให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษาสำหรับนักเรียนใหม่ *4) ด้านสภาพแวดล้อมสถาบัน (Institutional environment)* ประกอบด้วย (9) เครือข่าย/การมีส่วนร่วมในโรงเรียน (School connectedness/Engagement) คือ อัตลักษณ์เชิงบวกของโรงเรียนและบรรทัดฐานในการมีส่วนร่วมในวิถีชีวิตของโรงเรียนนักเรียน เจ้าหน้าที่ และครอบครัวอย่างกว้างขวาง (10) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical surroundings) เช่น การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบ สิ่งอำนวยความสะดวกทรัพยากรและวัสดุที่เพียงพอ *5) ด้านสื่อสังคมออนไลน์ (Social media)* ประกอบด้วย (11) สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) คือ ความรู้สึกของนักเรียนที่รู้สึกปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกายการล่วงละเมิดทางวาจา/การล้อเลียน การนินทาและการแปลกแยกบนสื่อออนไลน์หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (เช่น Facebook, Twitter และรูปแบบ Social Media อื่นๆ เป็นต้น และ *6) ด้านเจ้าหน้าที่ (Staff)* ประกอบด้วย (12) ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ การบริหารจัดการที่สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สามารถเข้าถึงและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน และ (13) ความสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพ (Professional relationships) คือ ทัศนคติที่ดีและความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนที่สนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2560) กล่าวว่า สุขภาพองค์การสามารถวัดได้ด้วยตัวแปร 7 มิติ ดังนี้ *1) ความเข้มแข็งขององค์การ* ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารองค์การมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหา *2) อิทธิพลบารมีของผู้บริหาร* ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีอิสระ และกำกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ *3) การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์* ผู้บริหารองค์การที่มีความเป็นมิตรและสนับสนุนผู้ใต้บังคับ *4) การบริหารแบบกิจสัมพันธ์* ผู้บริหารองค์การที่ให้ความสำคัญต่อสัมฤทธิผลของงาน และมีระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน *5) การสนับสนุนทรัพยากร* มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ *6) การอยู่ร่วมกันของบุคคล* มีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ กระตือรือร้น เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในการทำงาน และ *7) การเน้นวิชาการ* มีความเชื่อในความสามารถของทุกคนและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ดังตารางที่ 2.2 และ ตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง	Litwinและ Stringer(1968)	Hoy, Smith et al. (2002)	Shindler et al. (2003)	Swanlund (2011)	Thapaet al. (2012)	The University of Chicago (2015)	The National School Climate Center (2017)	กมลศน์ ศรประสิทธิ์ (2553)	ประสิทธิ์ บุญทรง (2553)	จินตารัตน์ โพธิ์นอก (2560)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
1. ความรับผิดชอบ/การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง/ความเป็นหนึ่งเดียว/พฤติกรรมครูมืออาชีพ/ความสามารถในการแก้ไขปัญหา/การพัฒนาวิชาชีพปฏิสัมพันธ์ของครู/ปฏิสัมพันธ์ของนักเรียน/การอยู่ร่วมกันของบุคลากร/ความสัมพันธ์/ครูทำงานร่วมกัน/เคารพซึ่งกันและกัน/ความสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพ/ทัศนคติและวัฒนธรรม	√	√	√	√	√	√	√	√	√		ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
2. ความปลอดภัย/ความปลอดภัยทางกายภาพ/ความปลอดภัยทางสังคมและอารมณ์/ลักษณะทางกายภาพ/สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน/สภาพแวดล้อมทางกายภาพ/สภาพแวดล้อมของสถาบัน			√		√	√	√				การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม
3. การให้รางวัล/ความอบอุ่น/ขวัญในการปฏิบัติงาน/การสนับสนุน/การสนับสนุนทรัพยากร/สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร/การสนับสนุนการเรียนเรียนรู้/การสนับสนุนทางสังคมผู้ใหญ่/การสนับสนุนทางสังคมนักเรียน/การเรียนการสอนและการสนับสนุน	√			√			√	√		√	การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม
4. โครงสร้างองค์การ/โครงสร้างแบบกระจายอำนาจ/มาตรฐานการปฏิบัติงาน/ระเบียบวินัยและการบริหารจัดการ/การวางแผน/เป้าหมาย/	√		√	√	√	√	√	√	√	√	โครงสร้างองค์การ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง	Litwinและ Stringer(1968)	Hoy, Smith et al. (2002)	Shindler et al. (2003)	Swanlund (2011)	Thapaet al. (2012)	The University of Chicago (2015)	The National School Climate Center (2017)	กมลศน์ ศรประสิทธิ์ (2553)	ประสิทธิ์ บุญทรง (2553)	จินตารัตน์ โพธิ์นอก (2560)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
กลุ่มเป้าหมาย/เวลา/การจัดการพฤติกรรมของนักเรียน/กฎระเบียบและบรรทัดฐาน/บรรยากาศและกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน/การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์/การบริหารแบบกิจสัมพันธ์/การเน้นวิชาการ/การเรียนรู้และการประเมิน/การเรียนการสอนแบบมุ่งมั่น/บูรณภาพของสถาบัน											
5. ภาวะผู้นำของครู/ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ/ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์/ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์/ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ/ภาวะผู้นำ/อิทธิพลบารมีของผู้บริหาร/ภาวะผู้นำของโรงเรียน		√	√	√		√	√	√		√	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
6. การจัดการความเสี่ยง/การบริหารจัดการความเสี่ยง/ความเข้มแข็งขององค์การ/มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	√	√		√						√	โครงสร้างองค์การ
7. ความสัมพันธ์กับชุมชน/การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของชุมชน/ครอบครัวมีส่วนร่วม/เครือข่ายมีส่วนร่วมในโรงเรียน/สังคมและการเมือง			√	√		√	√				การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย
8. เทคโนโลยีการจัดการศึกษา/สื่อสังคมออนไลน์							√		√		การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม

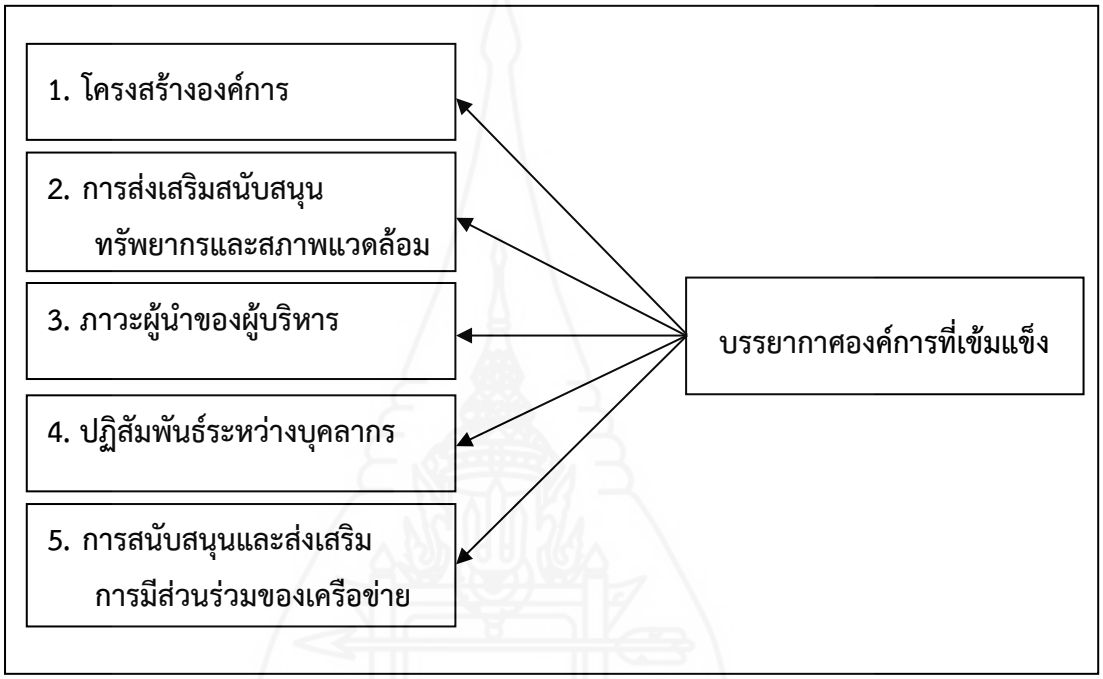
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง

Litwin and Stringer (1968)	Hoy, Smith et al. (2002)	Shindler et al. (2003)	Swanlund (2011)	Thapa et al. (2012)	The University of Chicago (2015)	The National School Climate Center (2017)	กมลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553)	ประสิทธิ์ บุญทรง (2553)	จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2560)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
- โครงสร้างองค์การ - มาตรฐานการปฏิบัติงาน - ความเสี่ยง	- การบริหารจัดการความเสี่ยง - มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	- ระเบียบวินัยและการบริหารจัดการ	- นโยบายและการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียน	บรรทัดฐานเป้าหมาย และคุณค่าที่เอื้อต่อเรียนรู้		- กฎระเบียบและบรรทัดฐาน	- บูรณาภาพของสถาบัน - การวางแผน	- โครงสร้างแบบกระจายอำนาจ - เป้าหมาย - กลุ่มเป้าหมาย	- ความเข้มแข็งขององค์การ - การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ - การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ - การเน้นวิชาการ	โครงสร้างองค์การ
- การให้รางวัล - การสนับสนุน		- ลักษณะทางกายภาพ	- เวลา - การเรียนการสอนและการสนับสนุน - สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร - สภาพแวด ล้อมที่ปลอดภัย	- ความปลอดภัย - สภาพแวดล้อมของสถาบัน - บรรยากาศและกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน	- สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน - การเรียนการสอนแบบมุ่งมั่น	- ความปลอดภัยทางกายภาพ - ความปลอดภัยทางสังคมอารมณ์ - สภาพ แวดล้อมทางกายภาพ - การสนับสนุนการเรียนรู้ - การสนับสนุนทางสังคมผู้ใหญ่ - การสนับสนุนทางสังคมนักเรียน - การเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ด้านสังคมและการเมือง	- การสนับสนุนทรัพยากร	- เทคโนโลยีจัดการศึกษา	- การสนับสนุนทรัพยากร	การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

Litwin and Stringer (1968)	Hoy, Smith et al. (2002)	Shindler et al. (2003)	Swanlund (2011)	Thapa et al. (2012)	The University of Chicago (2015)	The National School Climate Center (2017)	กมลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553)	ประสิทธิ์ บุญทรง (2553)	จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2560)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
	- ภาวะผู้นำของโรงเรียน	- ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ	- ภาวะผู้นำของครู - ภาวะผู้นำของโรงเรียน		- ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	- ภาวะผู้นำ	- ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ - ภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์		- อิทธิพลของผู้บริหาร	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- ความอบอุ่น - ความรับผิดชอบ - การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง - ความเป็นหนึ่งเดียว	- พฤติกรรมของครูมืออาชีพ	- ปฏิสัมพันธ์ของครู - ปฏิสัมพันธ์ของนักเรียน - ทัศนคติและวัฒนธรรม	- การพัฒนาวิชาชีพ	- ความสัมพันธ์	- ครูทำงานร่วมกัน	- เคารพในความแตกต่าง - ความสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพ - สื่อสังคมออนไลน์	- ขวัญในการปฏิบัติงาน - ความสามารถในการแก้ไขปัญหา - การอยู่ร่วมกันของบุคลากร	- บุคลากรมีความรู้ความสามรถ		ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
		-ความสัมพันธ์กับชุมชน	- การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของชุมชน		- ครอบครัวมีส่วนร่วม	- เครือข่ายมีส่วนร่วมในโรงเรียน				การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

จากตารางที่ 2.2 และ 2.3 ผู้วิจัยได้สรุปและสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง โดยพิจารณาจากแนวคิดของ The National School Climate Center (2017) ร่วมกับแนวคิดและงานวิจัยอื่นๆ ได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และ 5) การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งทั้ง 5 ด้าน มาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรเพื่อให้ระบบงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นที่จะต้องออกแบบโครงสร้างองค์การเพื่อรองรับระบบงานที่สามารถทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพควบคู่กันสมาชิกทุกคนในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โครงสร้างองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนและกลุ่มคนภายในองค์การ ซึ่งอิทธิพลนั้นส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อการควบคุมโดยจะเห็นได้จากลักษณะของงานที่ได้ออกแบบไว้ภายในโครงสร้างองค์การ (ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2552) ดังนั้น โครงสร้างองค์การจึงเป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับ มาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบวินัย ข้อบังคับ รูปแบบการบริหารงาน และการควบคุมความเสี่ยงของงานเพื่อมุ่งเน้นให้สมาชิกปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลต่อ

พฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับงาน (Litwin & Stringer, 1968; Shindler, Jones, Williams, Taylor & Cadenas, 2003) ทั้งนี้ การจัดโครงสร้างองค์การเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นกรอบในการทำงาน ซึ่งถ้ามิได้กระทำอย่างรอบคอบแล้วการทำงานจะดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะมีผลเสียตามมาทั้งในด้านของงานและปัญหาในด้านตัวบุคลากรที่จะมีความสับสนและอาจเกิดความขัดแย้งตามมา ดังนั้นก่อนที่จะตัดสินใจจัดโครงสร้างองค์การหรือปรับโครงสร้างองค์การควรดำเนินการอย่างรอบคอบที่สุดเพื่อความมีประสิทธิภาพในระยะยาวขององค์การ (อำนาจ วัดจินดา, ม.ป.ป.) นอกจากนี้ โครงสร้างองค์การเกี่ยวข้องกับระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อคนและกลุ่มคนเข้าด้วยกันเพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ ภาระหน้าที่ การแบ่งงานกันทำ และการบังคับบัญชา (มณีรัตน์ สุวรรณวารี, 2555) หรืออาจกล่าวได้ว่า โครงสร้างองค์การเป็นแบบแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการเพื่อบ่งบอกถึงงานที่กำหนดให้หน่วยงานและสมาชิกแต่ละคน รวมถึงความสัมพันธ์ในเชิงบังคับบัญชา ได้แก่ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความเข้มงวดของการควบคุม ระดับการบังคับบัญชา และระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ (ศิริจันทร์ เชื้อสุวรรณ, 2553; The National School Climate Center, 2017)

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การเกี่ยวข้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหารงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับ สายงานการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และระบบการติดต่อสื่อสารที่เชื่อมต่อคนและกลุ่มคนในองค์การเข้าด้วยกัน เพื่อการทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ *โครงสร้างองค์การ* ว่า หมายถึง การรับรู้ของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอถึงแบบแผนขององค์การที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ประกอบด้วย มาตรฐานการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหารงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับ สายงานการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และระบบการติดต่อสื่อสารที่เชื่อมต่อสมาชิกในองค์การเข้าด้วยกัน เพื่อการบังคับบัญชาหรือการประสานงานระหว่างสมาชิกในองค์การ เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรในการบริหารที่เป็นปัจจัยพื้นฐานทั่วไปที่จะต้องจัดให้มีขึ้นหรือที่เรียกว่า 4 M ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (materials) และ การจัดการ (management) (พรทิพย์ ธีรภานนท์, 2559) ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องมีทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและเหมาะสม ทั้งในเรื่องสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการต่างๆ งบประมาณ การจัดพื้นที่ ความปลอดภัย ความสะอาด และความเป็นระเบียบ

(กมลาศน์ ศรประสิทธิ์, 2553; Hoy & Feldman, 1987; Hoy,Tarter, & Kottkamp, 1991) ทั้งนี้ สถานศึกษาต้องมีความชัดเจนในเรื่องกฎระเบียบและมีการบังคับใช้อย่างสม่ำเสมอ และมีความยุติธรรม เพื่อให้นักเรียนได้ใช้สภาพแวดล้อมทางกายภาพเหล่านี้ในการเรียนรู้อย่างสูงสุด (The National School Climate Center, 2017) นอกจากนี้ Robbins and Coulter (2003) ได้กล่าวถึงการจัดสรรทรัพยากรว่า เมื่อสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาแล้ว ผู้บริหารก็จะต้องให้ความสนใจว่าจะทำอย่างไร หรือจะมีวิธีการใดที่จะจัดสรรทรัพยากรเพื่อทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายให้ได้ ในทำนองเดียวกัน พัชรีวรรณ กิจมี (2549) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อมเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การที่แสวงหาทรัพยากรทางการศึกษาให้พอเพียงและเหมาะสมกับความต้องการในการจัดการเรียนการสอน และการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ *การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม* ว่า หมายถึง การรับรู้ของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอถึงพฤติกรรมการดูแลช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้องค์การมีความพร้อมในด้านทรัพยากรทางการศึกษาที่เพียงพอและเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเสริมสร้างสภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนทั้งด้านกายภาพ ความปลอดภัย อารมณ์ จิตใจ และสังคม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยสถานศึกษาต้องมีความชัดเจนในเรื่องกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและมีการบังคับใช้อย่างสม่ำเสมอ และมีความยุติธรรม เพื่อให้นักเรียนได้ใช้ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้อย่างสูงสุด

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นศิลปะและกระบวนการเกี่ยวกับอิทธิพลของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นและพยายามเพื่อที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุความสำเร็จ ดังนั้น ภาวะผู้นำจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการยอมรับและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Koontz, 1998; Joseph, 2006 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2559) ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นกระบวนการที่ชักจูงให้สมาชิกในองค์การใช้ความความรู้ความสามารถเพื่อให้งานบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ โดยผู้นำที่ดีจะมีวิสัยทัศน์ขององค์การในอนาคต และมีความสามารถที่จะสร้างความกระตือรือร้นเพื่อการบรรลุเป้าหมายในหมู่สมาชิก (Heifetz & Laurie, 1997 อ้างถึงใน ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551) ในทำนองเดียวกัน ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุจุดมุ่งหมายรวมกัน การกระทำของผู้นำสามารถชักจูงหรือชี้นำ

บุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรืออยู่ร่วมในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล (กมลาศน์ ศรประสิทธิ์, 2553; วิเชียร วิทยอุดม, 2556) ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นการที่ใครคนใดคนหนึ่งใช้ความรู้ความสามารถ ทั้งศาสตร์และศิลป์โน้มน้าวจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนมีความโน้มเอียงไปตามแนวคิดและแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้เป็นผู้นำพึงประสงค์ ไม่ว่าจะในโอกาสหรือสถานการณ์ใดๆ เพื่อให้บรรลุผลประโยชน์หรือบรรลุวัตถุประสงค์ของผู้นำหรือส่วนรวมโดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ เป็นข้อผูกพันเมื่อบรรลุสู่ความสำเร็จดังที่ปรารถนา (อนันต์ นามทองต้น, 2556) นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังเป็นพฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนและทิ้งความสนใจของตนเองแล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวน และการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งดลใจและให้ความหมายแก่ผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, น. 20)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการที่ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ โน้มน้าว จูงใจ ให้บุคคลหรือกลุ่มคนมีความโน้มเอียงไปตามแนวคิดและแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้นำพึงประสงค์ และสามารถกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การกระตือรือร้นเพื่อการบรรลุเป้าหมายในหมู่สมาชิก

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร* ว่า หมายถึง การรับรู้ของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการโน้มน้าว จูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นสอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์การ มีความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยใช้การมีส่วนร่วมของบุคลากร พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของบุคลากรและขององค์การที่กำหนดไว้

4. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์การช่วยสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (The National School Climate Center, 2017) ประยงค์ เนาวบุตร (2553, น. 26-27) กล่าวว่า พฤติกรรมระดับกลุ่มบุคคลในองค์การมิใช่เป็นเพียงการนำพฤติกรรมในระดับบุคคลมารวมกันเท่านั้น แต่มีความซับซ้อนมากกว่า เนื่องจากบุคคลเมื่ออยู่รวมกันเป็นกลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเกิดเป็นความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกร่วมระหว่างสมาชิก มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคาดหวัง และมีความชัดเจนในการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกขององค์การ (Litwin

& Stringer, 1968 ; Shindler, Jones, Williams, Taylor & Cadenas, 2003) ทั้งนี้ การอยู่รวมกันของบุคลากรในองค์การเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีควรคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากร การจัดกิจกรรมเชิงสังคมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และการมีระบบสวัสดิการให้กับบุคลากร (กมลาศน์ ศรประสิทธิ์, 2553) พรทิพย์ เย็นจะบก และ กมลรัฐ อินทรทัศน์ (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาพบว่า การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุขระหว่างบุคลากรจำเป็นต้องใช้แนวทางและวิธีการในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรทุกคนทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ ขยัน และขวนขวายแสวงหาความรู้อยู่เสมอ และยึดถือกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ในบริบทของสถานศึกษาความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียน รวมถึงระหว่างนักเรียนด้วยกัน ต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพยายามในการเรียนรู้ให้ก้าวหน้าขึ้น (Shindler, Jones, Williams, Taylor & Cadenas, 2003)

สรุปได้ว่า การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากรขององค์การที่สนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียน รวมถึงระหว่างนักเรียนด้วยกัน โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ ความสำเร็จขององค์การและความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ *การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร* ว่า หมายถึง การรับรู้ของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงระหว่างบุคลากรด้วยกันที่สนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แสวงหาความรู้ร่วมกันอยู่เสมอ ยึดถือกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคาดหวังที่ดีต่อกัน และมีความชัดเจนในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ พร้อมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้เรียน และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

5. การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลจำเป็นที่สถานศึกษาต้องอาศัยการมีเครือข่ายและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยสถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรทางการศึกษาทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่างๆ ได้จากทุกภาคส่วนไม่จำกัดอยู่เฉพาะแค่งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเท่านั้น (เจษฎา ความคุ้นเคย, สุจิราภรณ์ ฟักจันทร์, ประพันธ์พงษ์ ชิณพงษ์, อาทิมา แป้นธัญญานนท์ และศักดิ์ชาย นาคนก, 2551) ทั้งนี้ สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของสังคมและชุมชนที่ดีขึ้น (สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์, 2551)

ระดับของการมีส่วนร่วมแบ่งได้เป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร ระดับที่ 2 การมีส่วนร่วมในระดับการปรึกษาหารือ ระดับที่ 3 การมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาท ระดับที่ 4 การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ และระดับที่ 5 การมีส่วนร่วมในระดับให้เสริมอำนาจแก่ประชาชน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์, 2553)

สรุปได้ว่า การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายเกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ไขปัญหาในด้านนโยบายและการวางแผนการดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล รวมทั้งความร่วมมือในการแสวงหาทรัพยากรการศึกษา และการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ *การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย* ว่า หมายถึง การรับรู้ของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ไขปัญหาในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล รวมทั้งความร่วมมือในการแสวงหาทรัพยากรการศึกษา และการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

2.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พัฒนามาจากแนวคิดของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) มาตามลำดับ และมีนักการศึกษาได้พยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาอย่างต่อเนื่อง (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล, 2557) จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่ามีคำที่ใช้เรียกชุมชนแห่งการเรียนรู้หลายคำด้วยกัน เช่น นครแห่งการเรียนรู้ (Learning city) เมืองแห่งการเรียนรู้ (Learning town) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning community) และสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning society) ทั้งนี้อาจเรียกตามขนาดของแต่ละพื้นที่ แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่ามีความหมายในลักษณะเดียวกัน ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นชุมชนที่ประชาชนตระหนักถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ว่าจะช่วยพัฒนาตนเองและสังคม (สุมาลี สังข์ศรี, 2555, น. 6) Richard Dufour ผู้ได้รับยกย่องว่าเป็น “บิดาของ PLC” เริ่มทำงานวิจัยพัฒนาและส่งเสริมเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาตั้งแต่ ค.ศ.1998 และตอนนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้แพร่ขยายไปทั่ว

สหรัฐอเมริกา รวมทั้งประเทศอื่นๆ ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ เช่น สิงคโปร์ ญี่ปุ่น เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2555)

2.2 ความหมายและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

2.2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

แม้ปัจจุบันจะยังไม่มีคำนิยามและคำจำกัดความเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู หรือ PLC ที่ชัดเจน และอาจมีการตีความในบริบทที่แตกต่างกัน แต่พบว่านักการศึกษาได้อธิบายลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

Hord (1997) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า คือ การร่วมมือ ร่วมใจ รวมพลังกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ การรวมตัวกันดังกล่าวเป็นการทำหน้าที่เป็นผู้นำและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิรูปการเรียนรู้ ถือเป็นเครือข่ายผู้นำการเปลี่ยนแปลงตัวเอง

Mclaughlin and Talbert (2006 อ้างถึงใน เรวณี ชัยเชาวรัตน์ 2556, น. 34-46) ให้คำนิยามชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูว่า เป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชั้นเรียน

Stoll and Louis (2007) อธิบายว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู คือ กลุ่มของครูที่มาร่วมกันทำงานและวางเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีการสะท้อนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาการการเจริญเติบโตทางวิชาชีพ

ครรชิต พุทธโกษา (2554) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง กลุ่มคนที่ตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการเรียนรู้ มีทักษะและกระบวนการในการคิด การวิเคราะห์และแก้ปัญหา และนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มและหรือนวัตกรรมใหม่ๆ

วิจารณ์ พานิช (2559) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียน หรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็น โดยผู้บริหารร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้เป็นวงจรไม่รู้จบ

กล่าวโดยสรุป *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู* (PLC) หมายถึง การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้ และครู

พัฒนาวิชาชีพโดยเปลี่ยนแปลงคุณภาพการสอนของตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียน และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นสำคัญ

จึงเห็นได้ว่า การรวมตัวกันเพื่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังโดยเฉพาะการขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญของโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพร่วมในโรงเรียน หรือความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Senge, 1990) ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน” บรรยากาศการอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศ “ชุมชนกัลยาณมิตร ทางวิชาการ” (สุรพล ธรรมร่มดี, ทัศนีย์ จันอินทร์,และ คงกฤช ไตรยวงศ์, 2553) ที่มีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม” (Sergiovanni, 1994) เป็นอำนาจที่สร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา (Fullan, 2005)

2.2.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์การที่มุ่งเน้นให้องค์การมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพ ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไว้ ดังนี้

Hord (1997) กล่าวยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้ 1) ผลดีต่อครูผู้สอน โดยจะช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น และ 2) ผลดีต่อผู้เรียน จะช่วยลดอัตราการตกซ้ำชั้นของผู้เรียน มีอัตราการขาดเรียนลดลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และมีทักษะการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด

Dufour (2007) ผู้ถือว่าเป็นบิดาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่ใช่หลักสูตร แต่เป็นแนวทางการดำเนินการที่จะช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน

นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมพลังในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

สุมาลี สังข์ศรี (2555, น. 4) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะช่วยให้ประชาชนในชุมชนนั้นๆ ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงอาชีพการงาน ความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิต และทำให้มีพลังพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม สิ่งแวดล้อม

กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูผู้สอนมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนมากขึ้น ให้ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมพลังในการปรับปรุงคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่อง ช่วยเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้มากขึ้น และช่วยให้ทั้งองค์การเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและมีพลังพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมสิ่งแวดล้อม

2.3 หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

จากการศึกษาหลักการในการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ในเชิงทฤษฎี และจากการศึกษาการปฏิบัติจริงทั้งจากต่างประเทศและประเทศไทย พบว่ามีนักวิชาการให้หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไว้ ดังนี้

สุมาลี สังข์ศรี (2555, น.4) กล่าวว่า หลักการของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้มี ดังนี้ 1) หลักความจำเป็นของการเรียนรู้ 2) หลักการใช้ชุมชนเป็นฐาน 3) หลักการใช้บุคคลที่ได้รับการยอมรับและกลุ่มคนกลางเป็นจุดเริ่มต้น 4) หลักการพึ่งตนเอง 5) หลักการ 3 เกลียวพัฒนา ประกอบด้วย (1) หลักความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (2) การมีส่วนร่วมของชุมชน และ (3) การติดตามความสามารถในการดำเนินงาน 6) หลักการเรียนรู้เป็นหัวใจของการพัฒนา 7) หลักการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย 8) หลักความเสมอภาค และ 9) หลักการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงาน

รัตนา ดวงแก้ว (2559, น. 67-69) ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ หลักการพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะให้แนวทางแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างยั่งยืนจนกระทั่งฝังลึกในวัฒนธรรมของโรงเรียน พบว่ามี 3 ประการ ดังนี้

1. ต้องมั่นใจว่านักเรียนทุกคนได้เรียนรู้ (Ensuring That Students Learn) หลักคิดนี้ต้องการจะเน้นว่า ครูจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้วยเหตุนี้เมื่อครูมารวมกลุ่มกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแล้ว ครูจะต้องสนทนาพูดคุยโดยเกาะติดอยู่กับประเด็นคำถามใน 3 ลักษณะนี้เพื่อให้ได้คำตอบเป็นแนวการปฏิบัติ ได้แก่ 1) เราต้องการให้นักเรียนแต่ละคนเรียนรู้อะไร 2) เราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้แล้ว และ 3) ถ้า

นักเรียนมีปัญหาในการเรียนรู้เราจะช่วยเหลือได้อย่างไร จากคำถามทั้งสามประการนี้จะเห็นได้ว่า คำถามในข้อที่ 3 จะช่วยให้เกิดความแตกต่างระหว่างครูที่พัฒนาการสอนโดยใช้ PLC กับครูที่พัฒนาการสอนแบบดั้งเดิม เนื่องจากครูที่พัฒนาด้วย PLC จะต้องพยายามหาทางคิดค้นกลวิธีการสอนร่วมกันเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาการเรียนรู้ ทั้งในเรื่องการให้เวลาและการช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีเพื่อให้นักเรียนเรียนรู้ในหลักคิดสำคัญได้ทันกลุ่มเพื่อน

2. สร้างวัฒนธรรมของความร่วมมือร่วมใจ (A Culture of Collaboration) หลักการนี้มีจุดเน้นที่สำคัญประการหนึ่งคือ สมาชิกทุกคนใน PLC ต้องตระหนักว่า การทำงานร่วมกันมีวัตถุประสงค์ คือ การเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น พวกเขาต้องสร้างแบบแผนที่จะทำให้เกิดวัฒนธรรมการร่วมมือร่วมใจ การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพที่เป็นลักษณะเฉพาะของ PLC นั้น เป็นกระบวนการเชิงระบบที่ครูจะทำงานร่วมกันเพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนของพวกเขา โดยครูที่อยู่ในทีมต้องช่วยกันตั้งประเด็นคำถามหรือปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อจะช่วยให้ทีมเกิดการเรียนรู้เชิงลึก ซึ่งในที่สุดกระบวนการนี้ก็จะนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ทั้งนี้การสนทนาทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงไม่ใช่เป็นเพียงการพูดคุยแสดงความเป็นมิตรและการสนับสนุนเชิงกายภาพเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเท่านั้น แต่ต้องสนทนากันเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนที่ต้องเปลี่ยนผ่านสู่ห้องเรียนได้จริง (Zepeda, 2005) ด้วยเหตุนี้ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจึงเป็นเรื่องของเจตจำนงของสมาชิกในทีมงานที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันในที่สุดก็จะพยายามหาวิธีการกันเอง (DuFour, 2004)

3. มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (A Focus on Results) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานของทีมด้วยผลลัพธ์ของการทำงาน จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันนี้การทำงานร่วมกันของครูเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้กลายเป็นงานประจำของครูทุกคนในโรงเรียน ด้วยเหตุนี้ ครูทุกคนในแต่ละทีมต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการนับตั้งแต่การบ่งชี้ระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่เป็นปัจจุบัน การสร้างเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่ต้องการจะยกระดับผลสัมฤทธิ์ การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น พร้อมทั้งติดตามความก้าวหน้าโดยแสดงหลักฐานข้อมูลให้เห็นเป็นระยะๆ

2.4 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

องค์การที่มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลแล้ว การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังต้องประกอบด้วย
คุณลักษณะสำคัญหลายประการ ดังนี้

Senge (1990) กล่าวว่า หัวใจของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างหลักการหรือวินัยที่สำคัญ 5 ประการให้เกิดผลจริงจังในรูปของการนำไปปฏิบัติ หลักการ

หรือวินัย 5 ประการ ได้แก่ *1) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)* หมายถึง วิธีการคิด การอธิบาย และการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ อย่างเป็นระบบโดยอาศัยองค์ความรู้แบบสหวิทยาการแล้วนำมาบูรณาการเป็นองค์ความรู้ใหม่ วิธีคิดเชิงระบบเป็นการคิดแบบเป็นวงจรจากเหตุไปสู่ผลและผลกลายเป็นเหตุเป็นวงจรเสริมแรง (Reinforcing loop) ซึ่งทุกองค์ประกอบจะเป็นตัวเสริมศักยภาพอย่างต่อเนื่องครบวงจร *2) ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)* หมายถึง การเรียนรู้ระดับปัจเจกบุคคลที่เน้นการเรียนรู้ในที่ทำงาน การเรียนรู้กระบวนการทำงาน ที่มุ่งมั่นสร้างสรรค์ความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานจนสามารถสร้างสรรค์ผลงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง การฝึกฝนการเรียนรู้อยู่เสมอและศักยภาพการเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ *3) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental model)* หมายถึง ข้อตกลงเบื้องต้น ความเชื่อพื้นฐาน ข้อสรุปหรือภาพลักษณ์ที่ตกผลึกในความคิดของคนที่มีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม เจตคติที่เขามีต่อบุคคล สรรพสิ่งและสถานการณ์ทั้งหลาย เพื่อให้เราได้เข้าใจ แยกแยะระหว่างสิ่งที่เราเชื่อกับสิ่งที่เราปฏิบัติ ทำให้สามารถปรับขยายขอบเขตและกระบวนการความคิดความเชื่อของเรา เข้าใจมุมมองและการคิดของผู้อื่น *4) วิสัยทัศน์ร่วม (Building shared vision)* หมายถึง องค์การมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์องค์การร่วมกัน เพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการในการมุ่งสู่ความปรารถนาร่วมกันของสมาชิกภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันทั้งองค์การจึงจะเกิดผลในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และ *5) การเรียนรู้ของทีม (Team learning)* หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ โดยแต่ละคนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่มนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันและประสานสัมพันธ์กันได้เป็นอย่างดี

Hord (1997) แบ่งกรอบของแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ *1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and shared leadership)* หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนและให้สมาชิกขององค์การเป็นผู้นำร่วมกัน โดย ผู้บริหารกับครูต้องเป็นผู้เรียนร่วมกัน มีการตั้งคำถามเพื่อสอบสวนและหาแนวทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงโรงเรียน แทนรูปแบบดั้งเดิมที่ครูมีหน้าที่สอนนักเรียน และผู้บริหารมีหน้าที่จัดการทุกอย่างเบ็ดเสร็จสมบูรณ์ แต่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทุกคนอยู่ในทีมเดียวกันและทำงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน *2) การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ (Collective creativity)* หมายถึง การพูดคุยสนทนากันของสมาชิกในชุมชนเพื่อการเรียนรู้และหาข้อมูลใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะมีเครื่องมือสำคัญในกระบวนการนี้ คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีลักษณะทางกายภาพที่สนับสนุน และการแบ่งปันวิธีการปฏิบัติที่ดีส่วนบุคคลร่วมกัน โดยจะมีการรวบรวมความคิดเห็นจากสมาชิกทีละคน *3) การแบ่งปันคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Shared values and vision)* หมายถึง การมองภาพเป้าหมาย ทิศทาง และสิ่ง

ที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC มีทิศทางร่วมกัน มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน และเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวก็มีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน *4) การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive conditions)* หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมสนับสนุนต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เช่น การจัดบรรยากาศให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสมาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง และการจัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิก และ *5) การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared personal practice)* หมายถึง การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ของสมาชิกในชุมชน เช่น กิจกรรมครูเยี่ยมชมห้องเรียนของกันและกันเพื่อสังเกตการณ์ จดบันทึกย่อ และมีการอภิปรายข้อสังเกตที่พบของพวกเขากับเพื่อนที่เข้าเยี่ยมชม ซึ่งวิธีการปฏิบัตินี้จะอยู่บนพื้นฐานของความเคารพซึ่งกันและกัน และความไว้วางใจของสมาชิกในชุมชน

Dufour and Eaker (2005) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ *1) การมีภารกิจ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน (Shared mission, vision, and values)* เป็นการสร้างความเห็นพ้องกันระหว่างครู และผู้บริหารในโรงเรียน ให้มีความสนใจร่วมกันและมองไปในทิศทางเดียวกัน ในการสร้างเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน *2) การกำหนดความต้องการร่วมกัน (Collective inquiry)* เป็นการสอบถามความต้องการร่วมกัน โดยสมาชิกในชุมชนจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่แต่จะมองหาวิธีการใหม่ มีการตั้งคำถามอยู่ตลอดเวลา และทดลองทำตามวิธีเหล่านั้น จะเปิดรับสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นไปได้ และตระหนักว่ากระบวนการของการค้นหาคำตอบมีความสำคัญมากขึ้นกว่าคำตอบที่ได้ *3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teams)* เป็นการร่วมแรงร่วมใจของคนกลุ่มหนึ่งที่ร่วมแบ่งปันจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยการเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะของบุคคล สร้างขีดความสามารถของโรงเรียนที่จะเรียนรู้การทำงานร่วมกันมากกว่างานของแต่ละบุคคล สมาชิกของทีมสามารถที่จะเรียนรู้จากคนอื่น ดังนั้นจึงต้องสร้างแรงผลักดันเพื่อกระตุ้นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง *4) มุ่งเน้นการกระทำและการทดสอบ (Action orientation and experimentation)* เป็นการเน้นที่การลงมือปฏิบัติ สมาชิกขององค์การจะเปลี่ยนแรงบันดาลใจเป็นการลงมือปฏิบัติ และนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความเป็นจริง สมาชิกจะไม่ต้องการอยู่นิ่งเฉยหรือเพียงปฏิบัติตามหน้าที่เท่านั้น พวกเขาจะตระหนักว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้เสมอในขณะลงมือปฏิบัติ และเชื่อว่าการมีส่วนร่วมและประสบการณ์เป็นครูที่ดีที่สุด *5) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement)* เป็นความรู้สึกไม่พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ และจะค้นหาวิธีการที่ดีกว่า และต้องการให้สมาชิกทุกส่วนร่วมขององค์การร่วมกันพิจารณา ซึ่งจะมีคำถามที่สำคัญ เช่น อะไรคือวัตถุประสงค์พื้นฐานของเรา จะทำอะไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่เรา

ต้องการ วิธีการไหนที่ดีกว่า เป็นต้น และ *6) มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นหลัก (Results orientation)* เป็นความพยายามที่จะปฏิบัติตามภารกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วมเพื่อการสอบถามความต้องการของกลุ่ม สร้างทีมร่วมแรงร่วมใจ ลงมือปฏิบัติ และมุ่งไปที่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะต้องมากกว่าที่ตั้งไว้ มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม

ครรชิต พุทธโกษา (2554) กล่าวว่า ต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีศักยภาพและมีโอกาสประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ดังนี้ *1) มีผู้นำที่ดี* หมายถึง มีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงานและการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ *2) คณะกรรมการชุมชนมีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี* หมายถึง กรรมการชุมชนที่มีความเข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น มีคุณธรรมจริยธรรม และบริหารงานโปร่งใส *3) สมาชิกมีส่วนร่วม* หมายถึง สมาชิกในชุมชนมีคุณภาพ มีจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อชุมชน และมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม ร่วมคิด ร่วมดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ *4) มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง* หมายถึง มีการเรียนรู้เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ *5) มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ* หมายถึง มีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเอง และมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อมในการประกอบอาชีพ โดยใช้ความรู้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธี/สิ่งใหม่ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม *6) มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี* หมายถึง มีระบบการเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชน รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ โดยเข้าใจได้ง่าย และ *7) มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน* หมายถึง มีความร่วมมือในด้านทุน กิจกรรม วิชาการ องค์ความรู้ การตลาด ฯลฯ มีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ ให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่อง ครอบคลุมการพัฒนาในทุกบริบท

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556) สรุปคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ได้ 5 ประการ ได้แก่ *1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน* หมายถึง การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน มีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ *2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน* หมายถึง การวางเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยการวางเป้าหมายร่วมกันของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกคน *3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลทางวิชาชีพ* หมายถึง การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหารเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติร่วมกัน และ

ร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น ซึ่งจะสะท้อนผลและชี้แนะการปฏิบัติ *4) การร่วมมือรวมพลัง* หมายถึง การร่วมมือรวมพลังของครูทั้งหมดในโรงเรียน เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และ *5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร* หมายถึง การเตรียม ความพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอน วิพากษ์ วิจารณ์และสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสอนของเพื่อนร่วมงานและของชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ ที่จะเกิดขึ้นในชุมชนและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์กับตัวผู้เรียน เพื่อช่วยสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) สรุปองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาไว้ ดังนี้ *1) วัฒนธรรมการเรียนรู้* หมายถึง แนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่ต่อเนื่องมา ช่วยปรับแต่งพฤติกรรมครู ประกอบด้วย การเรียนรู้แบบเป็นทีม ความร่วมมือ การเพิ่มอำนาจ การแบ่งปันค่านิยม และศักยภาพขององค์การ *2) การคิด* หมายถึง กระบวนการทางสติปัญญาที่เกิดขึ้นภายในตัวครู มีขั้นตอนการคิดแบบต่างๆ ทำหน้าที่สะท้อนบุคลิกภาพของครูประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ การคิดแบบมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ปัญหา *3) แบบปฏิบัติที่ดี* หมายถึง วิธีการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีรูปแบบวิธีการที่ชัดเจน เป็นแนวปฏิบัติที่ดีอย่างเห็นได้ชัดประกอบด้วย การจัดการคุณภาพโดยรวม การจัดการความรู้ และการจัดระดับเทียบเคียง และ *4) การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง* หมายถึง วิธีการที่ครูรักษาความรู้และทักษะของตนเองในเชิงวิชาชีพไว้ ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่น ในสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย การสะสมความรู้ การสร้างความสามารถของปัจเจก การตระหนักถึงสิ่งที่ตนรู้และต้องเรียนรู้เพิ่มเติม และการเชื่อมโยงกับการปฏิรูปโรงเรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) จากการศึกษาโรงเรียนแห่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ พบว่า PLC ในระดับสถานศึกษาหรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ *1) วิสัยทัศน์ร่วม* เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้น เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน ประกอบด้วย 4 ประการ คือ การเห็นภาพและทิศทางร่วม เป้าหมายร่วม คุณค่าร่วม และภารกิจร่วม *2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ* ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน *3) ภาวะผู้นำร่วม* มีนัยสำคัญ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้ายการนำร่วมกัน ภาวะผู้นำร่วมดังกล่าวมีหัวใจที่สำคัญ คือ นำการ

เรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของสมาชิกแต่ละคน และผู้นำโดยตำแหน่ง *4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ* มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งมีหัวใจที่สำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ *5) ชุมชนกัลยาณมิตร* คือ ความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน และเป็นพื้นที่ที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดการใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานของความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรม ทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน และ *6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน* คือ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน

วิจารณ์ พาณิช (2559) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน มีหลากหลายองค์ประกอบ จึงต้องนิยามจากหลายมุม โดยมีแง่มุมที่สำคัญ คือ *1) เน้นที่การเรียนรู้* หมายถึง การจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนไม่ใช่การสอนของครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำความเข้าใจซึ่งกันและกันของครู เพื่อให้มีความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น มีการประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกันของครู ใน PLC เป็นเรื่องที่ครูจะต้องเรียนรู้เรื่อยไปไม่มีวันจบ และต้องเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม เอาประสบ การณ์จริงมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน *2) มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคน* หมายถึง การมีวัฒนธรรมแบบร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคน ทุกฝ่ายในองค์การ มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่ายิ่งใหญ่ร่วมกัน โดยกำหนดวัฒนธรรมการทำงาน 4 ประการ ดังนี้ ระบุเป้าหมายของการเฉลิมฉลองให้ชัดเจน ทำให้ทุกคนมีส่วนจัดงานนี้ ตีความ หรืออธิบายความสำเร็จที่เกิดขึ้นและเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ร่วมกันของโรงเรียนอย่างชัดเจน และชี้เป้าความคาดหมายความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต และทำให้เห็นว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นผลงานของคนหลายคน ระบุตัวบุคคล และบทบาทอย่างชัดเจน *3) ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดี* หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนร่วมกันตั้งคำถามเพื่อค้นหาวิธีการที่ดี และตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร ร่วมกันคิดหาวิธีการใหม่ๆ โดยการแยกกันทดลองปฏิบัติ แล้วนำผลที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ทำเช่นนี้เป็นวงจรไปไม่รู้จบ โดยทุกคนมีความเชื่อมั่นในตนเอง และเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่าจะค่อยๆ บรรลุความมุ่งมั่นที่ตั้งไว้ได้ *4) เน้นการลงมือทำ* หมายถึง การเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือทำ ส่งเสริมแรงบันดาลใจให้กำลังใจในการเรียนรู้ส่งเสริมและสร้างสรรค์จินตนาการส่งเสริมให้กล้าทดลองลงมือทำ *5) มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง* หมายถึง การที่ครูร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันตีความทำความเข้าใจผลที่เกิดขึ้น และนำมาคิดหาวิธีปรับปรุงการเรียนรู้ของศิษย์วนเวียนเป็นวัฏจักรไม่รู้จบ มีเวลาสำหรับครูประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของตน เพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ เป็นวงจร CQI (Continuous Quality Improvement) ไม่รู้จบ และ

6) มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ หมายถึง การมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าวิธีการสอนของครู มีการวัดความก้าวหน้าการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายคนตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่ร่วมกันกำหนด และดำเนินการช่วยนักเรียนที่เรียนล้าหลังให้กลับมาเรียนทันกลุ่มเป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีวันจบสิ้น

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559) จากการศึกษาคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ได้สรุปคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ *1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน* หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องของครู เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบภายใต้การร่วมมือรวมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียน และมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน *2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง* หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาโรงเรียน โดยครูร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ *3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ* หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน *4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ* หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และ *5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร* หมายถึง ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำให้แก่ครู เพื่อสนับสนุนให้ครูมีอิสระ มีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อการสร้างครูผู้นำ

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ *1) ชุมชนกัลยาณมิตร* หมายถึง การเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัวมากกว่าแบบสายงาน ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน *2) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน* หมายถึง การมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน ตระหนักถึงคุณค่าของงานนั้นจนทำให้เกิดแรงขับที่จะทำความเข้าใจในทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย *3) การมีภาวะผู้นำ* หมายถึง สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและวิชาชีพ จนเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน โดยมีผลมาจากการเสริมพลังจากผู้นำทั้งทางตรงและ

ทางอ้อม *4) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ* หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ และการปฏิบัติงานร่วมกันของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ครูร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อเป็นการถ่ายทอดวิธีการที่มีประสิทธิภาพไปสู่ครูคนอื่นๆ ต่อไป และ *5) การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน* หมายถึง การมีพื้นที่ใน 2 มิติ คือ มิติของสถานที่ที่ใช้ดำเนินการ และ มิติของเวลาร่วมกัน ที่ให้ครูได้ร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพและให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพ และปรับปรุงการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ดังแสดงในตารางที่ 2.4 และตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	Senge (1990)	Hord (1997)	Dufour & Eaker (2005)	ครรชิต พุทธโกษา (2554)	เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556)	ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	วิจารณ์ พานิช (2559)	อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559)	เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
1. วิสัยทัศน์ร่วม/การแบ่งปันคุณค่าและวิสัยทัศน์/มีภารกิจ บรรทัดฐาน ค่านิยมร่วมกัน/การกำหนดความต้องการร่วมกัน/การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน/วิสัยทัศน์ร่วม/การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน/การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	√	√	√		√		√		√	√	วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และ ค่านิยมร่วม
2. การคิดอย่างเป็นระบบ/ความรอบรู้แห่งตน/แบบแผนความคิดอ่าน/การเรียนรู้ของทีม/การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์/การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย/การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล/มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง/มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ของ	√	√		√		√	√	√	√	√	การเรียนรู้ รวมพลัง

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	Senge (1990)	Hord (1997)	Dufour & Eaker (2005)	ครรชิต พุทธโกษา (2554)	เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556)	ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	วิจารณ์ พาณิช (2559)	อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559)	เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
องค์ความรู้ที่ดี/มีวัฒนธรรมการเรียนรู้/การคิดอย่างเป็นระบบ/แบบปฏิบัติที่ดี/การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ/เน้นที่การเรียนรู้/มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคน/การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง/การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ/การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน											
3. ทีมร่วมแรงร่วมใจ/คณะกรรมการชุมชนมีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี/สมาชิกมีส่วนร่วม/มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน/การร่วมมือรวมพลัง/การจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร/ทีมร่วมแรงร่วมใจ/ชุมชนกัลยาณมิตร/โครงสร้างสนับสนุนชุมชน/ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดี			√	√	√		√	√		√	ทีมร่วมแรงร่วมใจ
4. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน/มีผู้นำที่ดี/ภาวะผู้นำร่วม/ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร/การมีภาวะผู้นำ	√		√				√		√	√	ภาวะผู้นำร่วม
5. มุ่งเน้นการกระทำและการทดสอบ/การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง/มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นหลัก/มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร/ร่วมรับผิดชอบต่อการเรียนของผู้เรียน/การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ/การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง/เน้นการลงมือทำ/มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง/มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์/มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ/การสะท้อนผลทาง			√	√	√	√		√	√		การมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

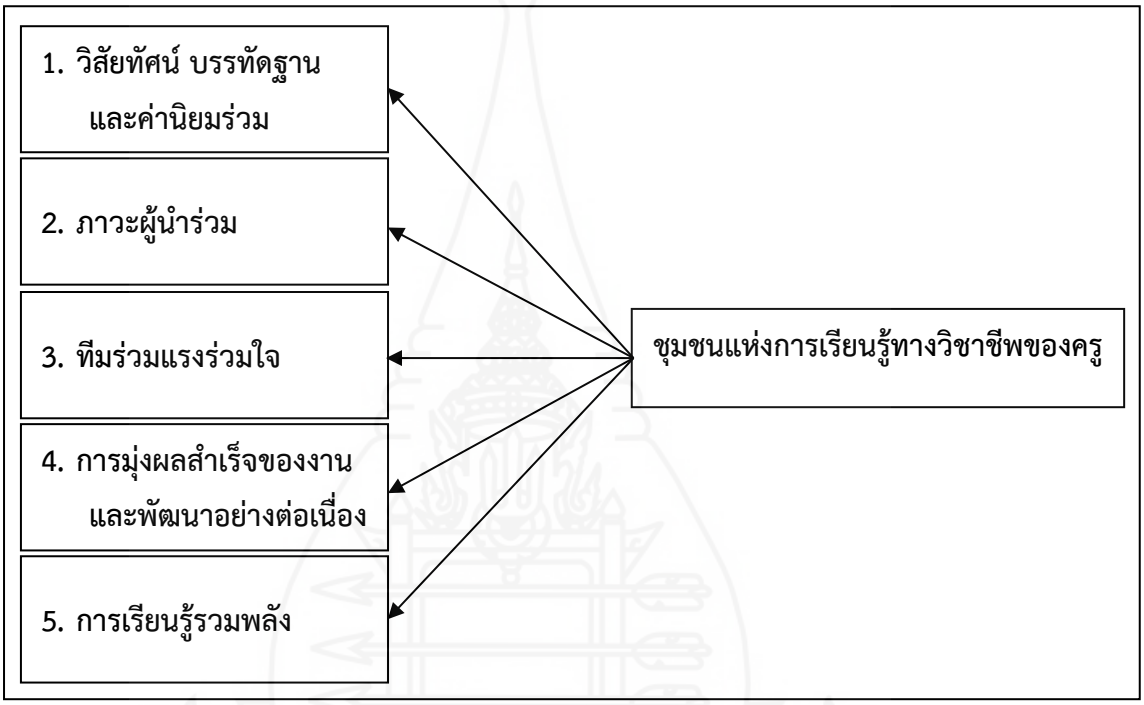
ตารางที่ 2.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Senge (1990)	Hord (1997)	Dufour & Eaker(2005)	ครรชิต พุทธโกษา (2554)	เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556)	ปองทิพย์ เทพอารีย์(2557)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	วิจารณ์ พาณิช (2559)	อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559)	เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
- วิสัยทัศน์ร่วม	- การแบ่งปันคุณค่า และวิสัยทัศน์	- มีภารกิจบรรทัดฐานค่านิยมร่วม - การกำหนดความต้องการร่วม		- การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วม		- วิสัยทัศน์ร่วม		- การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน	- การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	**- วิสัยทัศน์บรรทัดฐานและค่านิยมร่วม**
	- การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน		- มีผู้นำที่ดี			- ภาวะผู้นำร่วม		- ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร	- การมีภาวะผู้นำ	**- ภาวะผู้นำร่วม**
		- ทีมร่วมแรงร่วมใจ	- คณะกรรมการชุมชนมีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี - สมาชิกมีส่วนร่วม - มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและนอกชุมชน	- การร่วมมือรวมพลัง - การจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร		- ทีมร่วมแรงร่วมใจ - ชุมชนกัลยาณมิตร - โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	- ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดี		- ชุมชนกัลยาณมิตร	**- ทีมร่วมแรงร่วมใจ**
		- เน้นการกระทำและการทดสอบ - พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	- ร่วมรับผิดชอบต่อการเรียนผู้เรียน	- การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง		- เน้นการลงมือทำ - มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง	- มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ		**- การมุ่งผลสำเร็จของงาน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง**

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

Senge (1990)	Hord (1997)	Dufour & Eaker(2005)	ครรชิต พุทธโกษา (2554)	เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556)	ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	วิจารณ์ พาณิช (2559)	อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559)	เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
- การคิดอย่างเป็นระบบ - ความรอบรู้แห่งตน - แบบแผนความคิดอ่าน - การเรียนรู้ของทีม	- การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ - การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย - แบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล	- มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นหลัก	- มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง - มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี	- สืบสะท้อนเพื่อผลทางวิชาชีพ	- มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ - การคิดอย่างเป็นระบบ - แบบปฏิบัติที่ดี	- การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	- มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ - เน้นที่การเรียนรู้ - มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคน	- การสะท้อนผลปฏิบัติงานทางวิชาชีพ - การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง	- การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ - การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน	**- การเรียนรู้รวมพลัง**

จากข้อมูลในตารางที่ 2.4 และ 2.5 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูตามแนวคิดของ Senge (1990), Hord (1997), Dufour and Eaker (2005) ร่วมกับแนวคิดของวิจารณ์ พาณิช (2559) รวมทั้งงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่สมควรนำมาศึกษาครั้งนี้ มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) การมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 5) การเรียนรู้รวมพลัง ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในแต่ละองค์ประกอบมาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม การกำหนดวิสัยทัศน์ (vision) บรรทัดฐาน (norm) และค่านิยม (value) ร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ เพราะทำให้การตัดสินใจที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทั้งในระดับตัวบุคคลและระดับขององค์การ และเป็นการส่งเสริมความรับผิดชอบของบุคลากรร่วมกัน (Hord, 1997) อีกทั้ง เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556) ระบุว่า สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน เนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ในโรงเรียน โดยในทัศนะของ Senge (1990) การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์การให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรือนั้นมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัดและปลอดภัย ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาพในอนาคตขององค์การที่ทุกคนในองค์การมีความปรารถนาร่วมกันที่จะได้ทุ่มเทผนึกแรงกายแรงใจร่วมกันเรียนรู้ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ๆ ไปในทิศทางที่มุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน จึงกล่าวได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกันเป็นความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องของครู เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ภายใต้การร่วมมือรวมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียน และมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน วิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนร่วมกันวาดฝัน และปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวขึ้น และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง (อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2559; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม เกี่ยวข้องกับ การสร้างทัศนคติในการมีส่วนร่วมของคนในองค์การ การช่วยกันสร้างภาพอนาคตขององค์การที่ทุกคนจะทุ่มเทผนึกแรงกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ *วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม* ว่า หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานด้วยการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย ทัศนคติและความเชื่อภายใต้ความร่วมมือของครูทุกคนและทุกฝ่าย รวมทั้งการกำหนดแนวปฏิบัติและความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการพัฒนาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอทั้งระบบ

2. ภาวะผู้นำร่วม ภาวะผู้นำร่วม คือ การที่ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและภาวะผู้นำให้แก่ครู เพื่อสร้างความร่วมมือในระดับปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้อิสระแก่ครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูสามารถออกแบบและตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน และสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนเป็นรายบุคคล (อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2559) นอกจากนี้ Hord (1997) กล่าวว่า การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน คือ การที่ครู และผู้บริหารมีความพยายามในการประสานความ

ร่วมมือระหว่างกัน เป็นการเติมเต็มภาวะผู้นำของทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพจะนำทั้งครู และผู้บริหารไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การให้กำลังใจระหว่างกัน การประสานความร่วมมือ และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องสำหรับโรงเรียนในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน การเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง และผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ “อำนาจทางวิชาชีพ” ที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันและยึดถือร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลาย ให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันสร้างและร่วมเรียนรู้ บนพื้นฐานการใช้อำนาจเชิงคุณธรรม อำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือในค่านิยมที่ชุมชนของผู้ประกอบวิชาชีพครูยอมรับร่วมกัน ว่าสิ่งใดถูกต้องและดีงามตามหลักการแห่งศีลธรรม (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) ภาวะผู้นำร่วมจะปรากฏการณ์ขึ้นในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้นได้เป็นการนำความสามารถที่หลากหลายของบุคคลที่เป็นสมาชิกในทีมเข้ามาทำงานร่วมกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำร่วมด้วย เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานและดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้ (สุนันทา เลาหนันทน์, 2549)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วมเกี่ยวข้องกับการที่ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การให้ครูมีอิสระในการออกแบบและตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดสำหรับผู้เรียน ทั้งครูและผู้บริหารเรียนรู้ร่วมกันเพื่อความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ *ภาวะผู้นำร่วม* ว่าหมายถึง การที่ผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ แบ่งปันอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและกระตุ้นให้ครูเกิดอำนาจในตน โดยส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการสอน ให้ครูมีอิสระในการออกแบบและตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน และสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นลักษณะการนำที่ทำให้ทั้งครูและผู้บริหารเรียนรู้ร่วมกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

ประสานความร่วมมือ และเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการร่วมแรงร่วมใจของคนกลุ่มหนึ่งที่ร่วมแบ่งปันจุดมุ่งหมายร่วมกัน เป็นแนวทางการปรับปรุงองค์การโดยการเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะของบุคคลและส่งเสริมให้เรียนรู้ร่วมกัน คนที่ทำงานร่วมกันในทีมก็จะสามารถเรียนรู้จากคนอื่นได้ด้วย นับเป็นการสร้างขีดความสามารถขององค์การด้วยการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันซึ่งถือว่ามีความสำคัญมากกว่าการทำงานแบบต่างคนต่างทำ (Dufour & Eaker, 2005) ทีมร่วมแรงร่วมใจพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมมือร่วมพลังด้วยความสมัครใจอย่างสร้างสรรค์ มีการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จบนพื้นฐานของการทำงาน จึงต้องมีการคิดการวางแผนร่วมกัน มีความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน มีแนวปฏิบัติร่วมกัน มีการประเมินผลร่วมกัน มีการรับผิดชอบร่วมกัน เน้นความสมัครใจและมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความ สำคัญกับการร่วมมือรวมพลังที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการดำเนินกิจกรรมของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน และสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2556)

สรุปได้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจเกี่ยวข้องกับโครงสร้างการทำงานร่วมกันของคนกลุ่มหนึ่งด้วยความสมัครใจอย่างสร้างสรรค์โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน มีการคิดการวางแผนร่วมกัน มีความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน มีแนวปฏิบัติร่วมกัน มีการประเมินผลร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ *ทีมร่วมแรงร่วมใจ* ว่า หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กำหนดโครงสร้างของทีมและเวลาการทำงานร่วมกันของครูด้วยความสมัครใจอย่างสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่น โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ มีการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ร่วมกันกำหนด มีทัศนคติและค่านิยมร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการวางแผนร่วมกัน มีการกำหนดข้อตกลงร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน มีแนวปฏิบัติร่วมกัน และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีพื้นฐานของความไว้วางใจและเปิดเผยซึ่งกันและกัน

4. การมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นหลักการสำคัญในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะช่วยให้ตระหนักถึงความพยายามที่จะพัฒนา

ร่วมกันในการปฏิบัติตามภารกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์การ โดยการสอบถามความต้องการของกลุ่ม การร่วมแรงร่วมใจลงมือปฏิบัติ และมุ่งไปที่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Dufour & Eaker, 2005) การมุ่งผลสำเร็จของงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูใหญ่และผู้บริหารเขตการศึกษาต้องเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้อำนวยความสะดวกต่อทีมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อไม่ให้ติดอยู่กับแผนยุทธศาสตร์ หรือมุ่งสนองแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนหรือเขตการศึกษาจนไปไม่ถึงเป้าหมายที่แท้จริง คือ การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และผลการเรียนของนักเรียน (วิจารณ์ พาณิช, 2555) ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะมีการพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษา และผู้บริหาร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนสาระที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (เรวณี ชัยเชาวรัตน, 2556) การมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงเป็นความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2553; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) และ Dufour and Eaker (2005) ได้กล่าวว่า การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ ความรู้สึกไม่พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ และจะค้นหาวิธีที่ดีกว่าซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อต้องการให้สมาชิกขององค์การแต่ละส่วนร่วมในการพิจารณาซึ่งมีคำถามที่สำคัญหลายประการเช่น วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้คืออะไร จะทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่เราต้องการ และควรใช้วิธีการใดจึงจะเหมาะสม

สรุปได้ว่า การมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะพัฒนาร่วมกันในการปฏิบัติตามภารกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์การ บนพื้นฐานของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะต้องสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมุ่งไปที่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ *การมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง* ว่า หมายถึง ครูกศน. อำเภอ แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายที่ท้าทาย คือ การเรียนรู้ของผู้เรียนที่สูงขึ้น มีการกำหนดโครงการ/กิจกรรม และทรัพยากรทั้งงบประมาณและ

เวลาอย่างเหมาะสม มีการนำแผนไปปฏิบัติ และ มีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

5. การเรียนรู้รวมพลัง การเรียนรู้ของชุมชนทางวิชาชีพเป็นการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคลที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์ร่วมกันผ่านการสนทนาเกี่ยวกับตัวผู้เรียน การเรียนการสอน และการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงประเด็นที่น่าสนใจและสภาพปัญหาเพื่อนำข้อมูลหรือแนวความคิดที่ได้ไปปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน เพราะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีสมาชิกเป็นผู้เชี่ยวชาญที่หลากหลาย ช่วยสร้างความเข้าใจด้านเนื้อหาอย่างลึกซึ้งอีกทั้งทำให้ทั้งผู้บริหารและครูรู้สึกผูกพันกันมากยิ่งขึ้น (Hord, 1997) การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่ม หรือทีมงานทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ จะมีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ มีความสามัคคีในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้การถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันในเรื่องต่างๆ จะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่ และพัฒนาศักยภาพของทีมงานโดยรวม (Senge, 1990) การเรียนรู้รวมพลังในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะมีความมุ่งเน้นในการเรียนรู้ของทุกคน ทุกฝ่าย มีวัฒนธรรมร่วมมือกัน ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดี ตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน และเน้นการลงมือปฏิบัติ และมุ่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2559) และ เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556) ได้กล่าวว่า การร่วมมือรวมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน และสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชน ระหว่างการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การเรียนรู้รวมพลังเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันประสบการณ์ส่วนบุคคลร่วมกันผ่านการสนทนาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเกี่ยวกับตัวผู้เรียน การเรียนการสอน และการเรียนรู้ ก่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจและความสามัคคีในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับการเรียนการสอนและผู้เรียน และเป็นการพัฒนาศักยภาพของทีมงานโดยรวม ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ของทุกคนที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ *การเรียนรู้รวมพลัง* ว่า หมายถึง ครูกศน. อำเภอร่วมกันทำงานเป็นทีมในการศึกษาปัญหาและค้นคว้าหาคำตอบพร้อมทั้งแบ่งปันประสบการณ์ผ่านการสนทนาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการการศึกษาแบบสืบเสาะหาความรู้ที่มีการสะท้อนกลับ และการอภิปราย โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการพัฒนาด้านวิชาชีพของครู

3. การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3.1 แนวคิดในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (2542, 2545, 2553) หมวด 3 ระบบการศึกษา มาตรา 15 ได้อธิบายว่า การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม และการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ

ทองอยู่ แก้วไทรฮะ (2554, น. 32) กล่าวว่า “การศึกษานอกระบบเกิดขึ้นมาจากความเชื่อพื้นฐานหรือปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต ที่ว่าบุคคลได้รับการศึกษาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาไม่ได้จบลงเมื่อบุคคลจบจากโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาเท่านั้น”

สุนทร สุนันท์ชัย และ สนอง โลหิตวิเศษ (2554, น. 4) กล่าวว่า “ปรัชญาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของไทยมีความเป็นมาจากการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต และภูมิปัญญาไทย โดยประเทศไทยเริ่มดำเนินการการศึกษาผู้ใหญ่ ในปี พ.ศ. 2475 ในระยะแรกเป็นการสอนผู้ใหญ่ให้รู้หนังสือ ต่อมาขยายเป็นการให้บริการด้านอาชีพ ให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นพลเมืองที่ดีในระบอบประชาธิปไตย”

ดำริห์ จนาพิระกนิฏฐ์ และ สมประสงค์ วิทยเกียรติ (2554, น. 38) ได้กล่าวถึงปรัชญา “คิดเป็น” ซึ่งพัฒนาโดย ดร.โกวิท วรพิพัฒน์ นักการศึกษาไทย เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ หรือผู้เรียนนอกระบบในโครงการการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ได้ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของการศึกษานอกโรงเรียนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 มีหลักการสำคัญ คือ ก่อนตัดสินใจยอมรับหรือเลือกสิ่งใด บุคคลควรมีความคิดอย่างรอบคอบ โดยใช้ข้อมูล 3 ด้าน คือ ข้อมูลด้านวิชาการ สิ่งแวดล้อม และตนเอง เพื่อให้เกิดความสุขและพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ

3.2 หลักการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

หลักการจัดการศึกษานอกระบบ ยึดหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) หลักความเสมอภาคทางการศึกษา และสร้างความเสมอภาคในโอกาสการศึกษา 2) หลักการพัฒนาตนเองและการพึ่งพาตนเอง 3) หลักการบูรณาการการเรียนรู้กับวิถีชีวิต 4) หลักความสอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและความถนัดของผู้เรียน 5) หลักการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของชุมชน หลักการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ เป็นการส่งเสริมและสร้างกัลยาณมิตรในกลุ่มผู้เรียน การมี

ส่วนร่วมของชุมชน ส่วนการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการจัดเพื่อเติมเต็มให้กับการศึกษาตลอดชีวิต การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยยึดหลัก ดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับเยาวชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง 4) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ 5) เป็นส่วนหนึ่งของการรับรู้และการดำเนินชีวิต 6) อยู่ในบริบทของวิถีชีวิตและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ และ 7) ใช้บริบทของการจัดสภาพการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ มีแนวทางการจัด เช่น 1) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ อยู่ในบริบทของการดำเนินชีวิต 2) จัดสภาพการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบตั้งใจและไม่ตั้งใจ และ 3) เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตลอดชีวิต มีวิธีการจัด คือ (1) กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัด (2) มีสาระที่ต้องการนำเสนอไม่แน่นอนตายตัว 3) ผู้สอนทำหน้าที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเลือกวิธีเรียนเอง (4) ผู้เรียนควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (5) มีสื่อหลากหลาย และ (6) มีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เช่น ห้องสมุดประชาชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และกิจกรรมการศึกษาอื่นๆ ในชุมชน เป็นต้น (นฤมล ตันธสุรเศรษฐ์, 2556, น. 11)

3.3 นโยบายการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้ดำเนินการตามแผนสำคัญ ดังนี้

3.3.1 แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาโดยมีเป้าหมายหลัก ดังนี้

1) คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้น คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต

2) กำลังคนได้รับการผลิตและพัฒนา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

3) มีองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

4) คนไทยได้รับโอกาสในเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

5) ระบบบริหารจัดการการศึกษามีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วม

3.3.2 แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (พ.ศ. 2560-2579) (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560)

วิสัยทัศน์ “คนไทยได้รับโอกาสการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัย สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีทักษะที่จำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21”

จุดเน้น “ส่งเสริม สนับสนุน และให้บริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มีสาระการเรียนรู้ที่เป็นปัจจุบันและตรงกับความต้องการของผู้เรียนและสังคมโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายและทันสมัยมาเป็นกลไกในการจัด รวมทั้งพัฒนาครูให้เป็นผู้จัดการศึกษาและการเรียนรู้มืออาชีพ เน้นพัฒนากระบวนการคิดและการวิจัยให้กับกลุ่มเป้าหมาย ใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเชิงรุก โดยให้ชุมชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลัก มีดังนี้

1) คนไทยสามารถเข้าถึงบริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ และมาตรฐานอย่างทั่วถึง

2) คนไทยมีสมรรถนะและทักษะในการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัย สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

3) หน่วยงานและสถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริการการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

4) หน่วยงานและสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

5) ทุกภาคส่วนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน และจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ มีดังนี้

1) เพิ่มและกระจายโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

2) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนทุกช่วงวัยให้มีสมรรถนะ และทักษะเหมาะสมมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3) ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย

4) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3.4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จากแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (พ.ศ. 2560- 2579) (สำนักงาน กศน., 2560) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ไว้ดังนี้

3.4.1 ด้านการบริหารจัดการ พัฒนาระบบบริหารจัดการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาดังนี้ 1) สำรวจ วิเคราะห์และปรับปรุงค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการให้ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนค่าจัดซื้อตำราเรียน ค่าจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และค่าเล่าเรียนอย่างทั่วถึง และเหมาะสมกับสภาพการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสในการรับการศึกษาที่มีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และ 2) สร้างความรู้ความตระหนักและปลูกจิตสำนึกตามหลักธรรมาภิบาลตลอดจนความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับทุกประเภทโดยส่งเสริมการจัดกิจกรรม การจัดทำนวัตกรรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและราชการใสสะอาด ของหน่วยงานและสถานศึกษา เพื่อให้ กศน. เป็นองค์กรแห่งศักดิ์ศรีและสุจริตธรรมที่ประชาชนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาและมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงาน กศน., 2560)

3.4.2 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย แบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การประกันคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพสถานศึกษาโดยต้นสังกัด และการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งการประกันคุณภาพแต่ละส่วนจะมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน โดยมีหลักการสำคัญคือ ยึดผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การมีส่วนร่วมของทุกส่วน การกระจายอำนาจทางการศึกษา การบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน การมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถตรวจสอบได้ ดังนี้ 1) การประกันคุณภาพภายใน เป็นงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผน ร่วมดำเนินงาน และติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดี มีคุณภาพเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และนโยบายทางการศึกษา 2) การประเมินคุณภาพสถานศึกษาโดยต้นสังกัดเป็นกระบวนการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยด้วยคณะผู้ประเมินภายในสังกัดที่ผ่านการอบรม เพื่อประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นการประเมินกึ่งลักษณะการประเมินภายใน และการประเมินภายนอกเป็นการตรวจสอบทบทวนและประเมินผลหลังจากสถานศึกษาประเมินผลตนเองแล้วในรอบ 3 ปี เพื่อเป็นการกลั่นกรองผลการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาอีกชั้นหนึ่ง ส่วนสถานศึกษาที่ยังไม่เป็นไปตาม

มาตรฐานการศึกษาจะได้ร่วมกับสถานศึกษาเร่งรีบพัฒนาโดยเร็ว ก่อนที่จะล่าช้าและเกิดผลเสียต่อผู้เรียน ขณะเดียวกันก็เป็นการเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกต่อไป และ 3) การประเมินคุณภาพภายนอกตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 49 กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษา เป็นการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ในลักษณะการประเมินที่สร้างความสมดุลของการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา และการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา (สำนักงาน กศน., 2560)

3.4.3 ด้านการพัฒนาคุณลักษะของผู้เรียน ผลิต และพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศมีจุดเน้นการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ยกระดับการศึกษาให้กับกลุ่มบุคลากรรักษาความปลอดภัย ให้จบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการเรียนรูปแบบโปรแกรมเรียนรู้รายบุคคลและ 2) จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้สอดคล้องและรองรับกับความต้องการของการพัฒนาตามบริบทของแต่ละพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โดยมุ่งเน้นผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ พร้อมทั้งสร้างทักษะทางวิชาชีพ โดยเน้นด้านการบริหารและการประกอบการ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในแนวทางที่ดีขึ้น (สำนักงาน กศน., 2560)

3.4.4 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลมีจุดเน้นการดำเนินงาน ดังนี้ 1) จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของประชาชน ชุมชน และสังคม ในรูปแบบที่หลากหลาย ให้ประชาชนคิดเป็น วิเคราะห์ได้ตัดสินใจภายใต้ฐานข้อมูลที่ถูกต้อง เช่น ความรู้เรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข/การเลือกตั้ง แนวทางและทิศทางการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ของรัฐบาล โดยประสานความร่วมมือกับกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร่วมจัดทำเนื้อหาและสื่อประกอบการจัดกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งให้มีการจัดทำแผนการเรียนรู้รายชุมชน เพื่อพัฒนาสู่ชุมชน/เมืองแห่งการเรียนรู้ 2) ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบ “สะเต็มศึกษา” (STEM Education) โดยบูรณาการความรู้ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต สู่การประกอบอาชีพ ประยุกต์ใช้ในการทำงาน และเป็นแนวทางของการสร้างแรงงานที่มีศักยภาพได้ในอนาคต และ 3) จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มอัตราการรู้หนังสือให้คนไทยให้สามารถอ่านออกเขียนได้โดยใช้หลักสูตรการรู้หนังสือของคนไทยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และสื่อที่เหมาะสมกับสภาพและพื้นที่ของกลุ่มเป้าหมาย

นอกจากนี้ได้ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษามีจุดเน้นการดำเนินงาน ดังนี้ 1) พัฒนา กศน. ตำบล ให้มีความพร้อมเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่นที่เหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อให้ กศน. ตำบลทุกแห่งเข้าถึงการใช้บริการทางอินเทอร์เน็ตมีความพร้อมในการให้บริการการศึกษาและการเรียนรู้ที่เป็นไปตามความต้องการของประชาชนและชุมชน และสร้างโอกาสในการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงและ 2) พัฒนาระบบช่องทางแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ (Portal Web) และส่งเสริมให้ประชาชนนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้/กิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และการพัฒนาอาชีพ เช่น การแสวงหาความรู้เพื่อการดำรงชีวิต การพัฒนาต่อยอดอาชีพเพื่อสร้างรายได้โดยผ่านกลไกของศูนย์ดิจิทัลชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ความสามารถ เจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพและทักษะที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้ได้จริงและการพัฒนาสู่เศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ต่อไป (สำนักงาน กศน., 2560)

3.4.5 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การผลิต พัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจุดเน้นการดำเนินงาน ดังนี้ 1) จัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลังล่วงหน้าระยะ 10 ปีเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการขอกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อขอบข่ายการดำเนินงานของ กศน. 2) เร่งพัฒนาศักยภาพครู กศน. ทุกประเภท เพื่อให้สามารถเป็นทั้งผู้สอนและผู้ออกแบบการเรียนรู้รายบุคคล และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนพัฒนาครู กศน.ทุกประเภท และทุกระดับ ช่วงระยะ 10 ปีเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู กศน. ให้ได้เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และ 3) สำรวจข้อมูล และทบทวนหลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้างแบบจ้างเหมาบริการ และบุคลากรราชการให้ตรงตามความต้องการของพื้นที่ (สำนักงาน กศน., 2560)

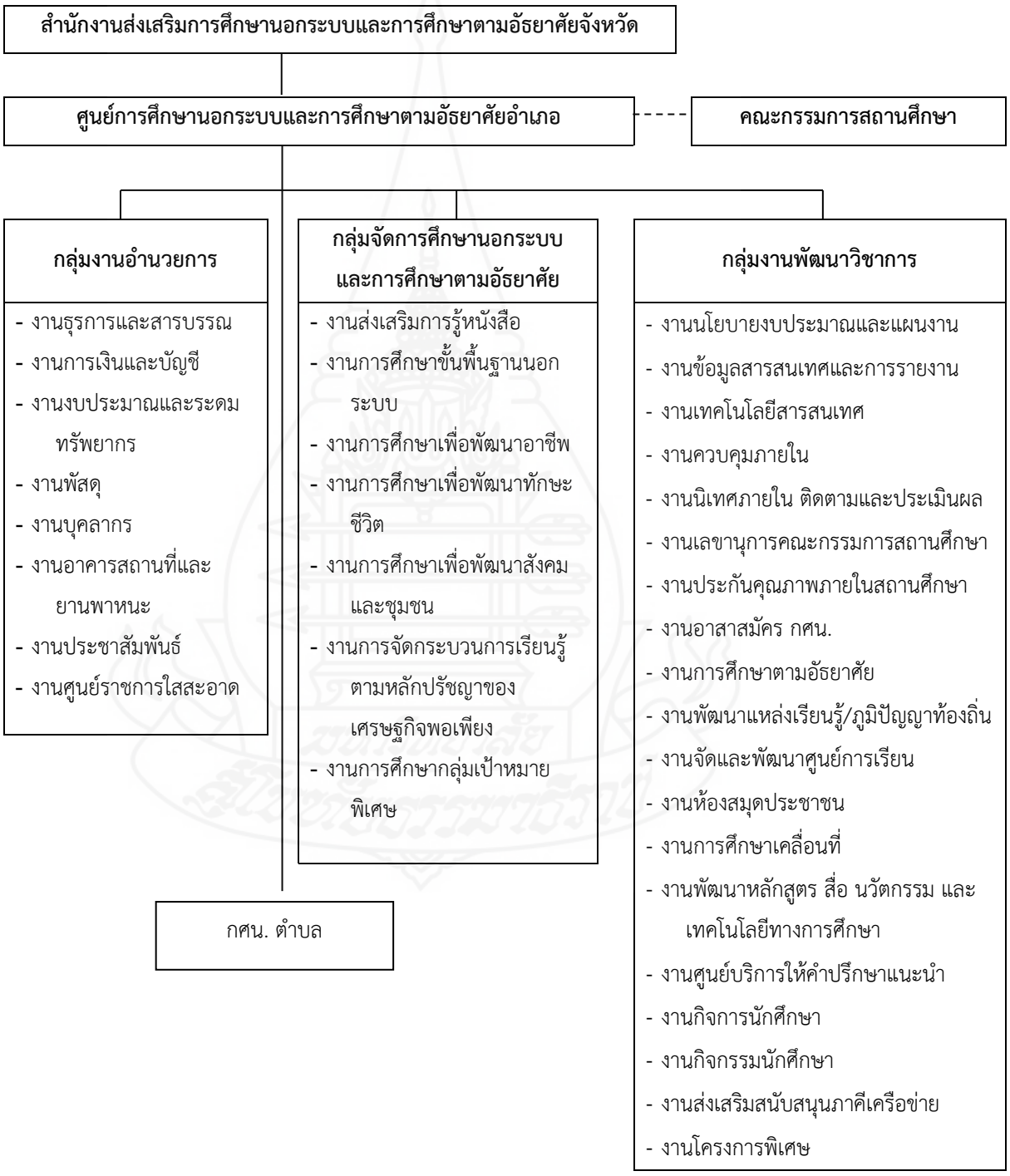
4. บริบทการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

4.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน การศึกษานอกโรงเรียนเดิมอยู่ในความรับผิดชอบของกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาได้มีการแยก กศน. ออกจากกรมสามัญศึกษาและจัดตั้งเป็น "กรมการศึกษานอกโรงเรียน" จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการ และมีการยุบรวมกรมต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการจากเดิม 14 กรม เหลือเพียง 5 สำนักงาน ทำให้กรมการศึกษานอกโรงเรียน ถูกยุบรวมเป็นสำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พุทธศักราช 2551 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงปรับ

ภารกิจเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน., 2561)

4.2 โครงสร้างและบทบาทหน้าที่

4.2.1 โครงสร้างของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน. อำเภอ) มีดังนี้



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ.

4.2.2 บทบาทหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

มีดังนี้ 1) จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานภาคีเครือข่าย เพื่อการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 3) ดำเนินการตามนโยบายพิเศษของรัฐบาลและงานเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ 4) จัด ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในพื้นที่ 5) จัด ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น 6) วิจัยและพัฒนาคุณภาพหลักสูตร สื่อ กระบวน การเรียนรู้ และมาตรฐานการศึกษานอกระบบ 7) ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ 8) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ นิเทศภายใน ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 9) พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 10) ระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 11) ดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด และ 12) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 2-3)

4.3 ผลการดำเนินงาน

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สาม (พ.ศ.2555 - 2558) โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 726 แห่ง ผ่านการรับรองคุณภาพระดับดี จำนวน 599 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 82.51 ผ่านการรับรองคุณภาพระดับดีมาก จำนวน 118 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.25 และไม่รับรองคุณภาพ จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.24 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ สังเคราะห์แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบททางการศึกษาไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน โดยผู้บริหารและครูจะต้องมีภาพอนาคตหรือเป้าหมายการทำงานร่วมกันเพื่อการพัฒนา 2 มิติ ได้แก่ มิติการพัฒนาการเรียนรู้ของ

ผู้เรียน และมิติการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง ครูจะต้องมีปฏิสัมพันธ์แบบเพื่อนช่วยเพื่อน และผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนควรทำงานแบบร่วมมือร่วมพลังของ 3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นเป้าประสงค์หลักและแผนการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4) สะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร โดยการจัดการเรียนที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องให้อิสระแก่ครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูสามารถออกแบบและตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนรายบุคคล

เสาวนีย์ บุญธรรม (2558) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต1 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้เป็นตัวแทนครูในคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการไว้วางใจ ด้านการปรับปรุงโรงเรียน ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง ด้านการอื้ออาทรต่อกัน ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านการก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง และด้านการผนึกกำลังในการทำงาน ตามลำดับ งานวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานต่างๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารควรจัดหาอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อบุคลากรในโรงเรียน และควรส่งเสริมความสามัคคี ความมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ดีต่อไป

จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จำนวน 257 คน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะเทศบาลนครขอนแก่นมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การให้เป็นสังคมเอื้ออาทร สันติสุข เรียนรู้ น่าอยู่ อย่างยั่งยืน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเสี่ยง และด้านที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาของเทศบาลนครขอนแก่น มุ่งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิสัยทัศน์ร่วม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสัมพันธ์

ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับมาก คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านค่านิยมพฤติกรรม เพราะสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่เน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครู ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ เพราะสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มีโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและทรงตัว มีการเปลี่ยนแปลงน้อยหรือแทบไม่เปลี่ยนแปลงเลย และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การที่ทดสอบแล้วสามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมและพฤติกรรม และด้านโครงสร้างองค์การ ตามลำดับ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ศึกษา รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาแบบพหุกรณี เลือกแบบเฉพาะเจาะจงโรงเรียนแต่ละภูมิภาคที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 แห่ง เก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนจำนวน 64 คน ด้วยเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสังเกตการณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบศึกษาเอกสาร แบบบันทึกภาคสนาม และแนวคำถามการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย เป็นชุมชนแห่งการเอาใจใส่ และรับฟังรวมถึงการทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร เกื้อกูลเอื้ออาทร เน้นความสัมพันธ์กันในแนวราบเหมือนคนในครอบครัวมากกว่าแนวดิ่งเชิงสายงาน ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง 2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ มีลักษณะการนำที่เริ่มจาการนำตนเองเรียนรู้จนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่มีพลังเพียงพอในการเหนี่ยวนำศักยภาพผู้อื่นให้เกิดภาวะผู้นำร่วมด้วย โดยเน้นการทำหน้าที่เอื้ออำนวยปัจจัยต่างๆ อย่างเข้าใจบริบท เพื่อนำเร้าให้คนเกิดความเชื่อศรัทธา มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการเผยตนของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม องค์ประกอบนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากระบบเปิดที่เอื้อให้คนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนักถึงคุณค่าในงานนั้นๆ ทำให้เกิดแรงขับที่จะทำความเข้าใจกับทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย ทำให้เกิดพลังเข็มทิศวิสัยทัศน์ร่วม 4) ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน เป็นระบบที่เป็นผลมาจากบรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบชุมชนกัลยาณมิตรจนเกิดความไว้วางใจจึงกล้าเปิดเผยความรู้สึก จนทำให้เกิดบรรยากาศการรับฟัง รวมถึงการเผยความสามารถทาง

วิชาชีพ ทำให้เกิดการเผยตนเป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ในการมุ่งการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญร่วมกันบนพื้นฐานของการมีวุฒิภาวะ และจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นเครื่องมือตระหนักรู้ถึงอุดมการณ์ทางวิชาชีพอันเป็นพลังขับเคลื่อนเพื่อความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และพัฒนาการผู้เรียนร่วมกันทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ 6) พื้นที่เรียนรู้ร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง เป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับระบบเปิด กระตุ้นให้เกิดทีมเรียนรู้ในพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ โดยให้ความสำคัญกับเวลาในการร่วมแรงร่วมใจเรียนรู้จากหน้างานจริง แบบคลุกคลีเรียนรู้ร่วมกันในงาน และลดการแทรกแซงการพัฒนาครูนอกหน้างานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์การ

พีรวิชญ์ วังนุราช (2554) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 477 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านความยืดหยุ่นและอิสระ ด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล ด้านการสนับสนุน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง และด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก คือ สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเรื่องการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ได้นำเสนอความรู้ที่เป็นประโยชน์ เพื่อปรับปรุงการทำงานและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ และบุคลากรเข้าร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในการบริหารองค์การผู้บริหารต้องรู้วิธีในการสร้างแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศองค์การให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพราะบรรยากาศองค์การที่ดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เนื่องจากปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ทำให้สถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องมีการพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบันมุ่งการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการ

เรียนรู้ของสถานศึกษา มี 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านความอบอุ่นและสนับสนุน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง และด้านการติดต่อสื่อสาร โดยสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 82.80

กมลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การขอสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครู เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบ Rubric scale ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดองค์การและการบริหาร ความเป็นมืออาชีพของครู การสนับสนุนด้านวิชาการ นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

นุชนาฎ หินอ่อน (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยศึกษาบรรยากาศองค์การใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านความยืดหยุ่นและอิสระในการทำงาน และด้านรางวัลและผลตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้านของสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์การมีการรับรู้ในการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การในด้านสำคัญๆ ได้แก่ การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาโครงสร้างองค์การ ความยืดหยุ่นและอิสระในการทำงาน มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน รางวัลและผลตอบแทน และพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ในทุกๆ ด้านจะส่งผลให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา บรรยากาศองค์การเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาและมีผลต่อการทำงานของบุคลากร และพบว่า ลักษณะร่วมบุคคลของสมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมกำหนดความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์การ

ศิรินันท์ แสงสิงห์ (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 365 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตัวแปรที่

ศึกษา ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความท้าทายและความรับผิดชอบ การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง การเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และการทำงานเป็นทีม และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้กันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ผลจากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การจะอยู่ในระดับค่อนข้างดี หากลักษณะการทำงานร่วมกันของบุคลากรมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ชัดเจน มีกฎระเบียบและข้อบังคับเป็นแนวทางให้ปฏิบัติ มีการมอบหมายงาน มีการกระจายงานและจัดกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันให้อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน และพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถ รู้จักการใช้กระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ระหว่างกันในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยในที่สุด และพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความความคาดหวังล้วนมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Hord (1997) ได้สังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับผลดีของโรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการศึกษาครั้งนี้มุ่งตอบคำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลต่อครูผู้สอน คือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขันจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของผู้เรียน เกิดพลังในการเรียนรู้ (Powerful Learning) ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนมีผลดียิ่งขึ้น มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนและตัวผู้เรียน ซึ่งเกิดจากการสังเกตรวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้เชี่ยวชาญยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ให้ได้ดีที่สุด มีการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานในวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ เกิดขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถลดอัตราการลาหยุดงานให้น้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนในรูปแบบเก่า มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้

สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนรูปแบบเก่ามีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน และประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียน สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนในรูปแบบเก่า ท้ายสุดก็คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงอย่างชัดเจน

Golden (2017) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูกับบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา Flintville เมืองลิงคอล์น รัฐเทนเนสซี (Teacher Perception of Professional Learning Communities on the Instruction Climate at Flintville Elementary School in Lincoln County, Tennessee) เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครู 5 คน ที่คัดเลือกโดยผู้บริหาร และผู้ปกครองของนักเรียนในโรงเรียน 1 คน โดยการสัมภาษณ์และศึกษาจากเอกสารเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่างๆ ผลจากการศึกษาพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา Flintville ที่ได้เปลี่ยนบรรยากาศการเรียนการสอนการทำงานร่วมกันของครูและการทำงานเป็นทีม รวมทั้งทัศนคติของครูเกี่ยวกับผู้เรียนด้วย และพบว่า ครูทำงานร่วมกันพัฒนาและประเมินเบื้องต้นเพื่อปลูกฝังความสำเร็จของผู้เรียนแต่ละบุคคล และนำมาตรฐานมาทดสอบการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผลจากการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ครูจะมีการพูดคุยกันอย่างผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการเพิ่มประสิทธิผลของครู ซึ่งแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของบรรยากาศองค์การ และครูยังใช้การประชุมปรึกษาหารือกันแบบ PLC ครูมีการพัฒนาทักษะโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแหล่งความรู้ภายในองค์การสำหรับการพัฒนากิจกรรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

Kelton (2010) ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนและมิติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (A Study of the Comparison Between Teacher Perceptions of School climate and the Existence of Professional Learning Community Dimensions) งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพื่อประเมินความรู้สึกของครูในด้านบรรยากาศภายในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อมิติที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนมัธยม 10 แห่งในรัฐฟลอริดากลาง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสำรวจที่มีข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลวิจัยพบว่าการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและบรรยากาศของโรงเรียน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนและมิติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากตัวแปรทางประชากรศาสตร์ พบว่า ด้านประสบการณ์การสอนเพียงอย่างเดียวเท่านั้นที่

ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติบรรยากาศของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลลัพธ์เหล่านี้ยืนยันถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศของพฤติกรรมที่จะสนับสนุนพฤติกรรมของครูที่มีความมุ่งมั่นและมีคุณธรรม

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง จำนวน 2,080 คน จาก 16 จังหวัด จำนวน 136 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง จำนวน 322 คน การสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง 16 จังหวัด เป็นหน่วยสุ่ม ตามขั้นตอนดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างครูสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง 16 จังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่าง 322 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 2,080 คน โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970)

1.2.2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง กลุ่มลุ่มเจ้าพระยา กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก และกลุ่มสมุทรคีรี (สำนักงาน กศน., 2560)

1.2.3 กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มสำนักงาน กศน. จังหวัด ทั้ง 4 กลุ่ม

1.2.4 สุ่มจังหวัดในแต่ละกลุ่มด้วยการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จังหวัดที่เป็นตัวแทน จำนวน 1 จังหวัด แล้วจึงดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากจังหวัดที่เป็นตัวแทนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนด ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

จังหวัด	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)	จำนวนผู้ให้ข้อมูล (คน)	จำนวนจังหวัด/สถานศึกษา (แห่ง)	จำนวนผู้ให้ข้อมูล (คน)
กลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง				
ราชบุรี	10	154		
นครปฐม	7	151	1 (7)	102
กาญจนบุรี	13	185		
สุพรรณบุรี	10	169		
		659		102
กลุ่มลุ่มเจ้าพระยา				
ปทุมธานี	7	113		
นนทบุรี	6	118		
พระนครศรีอยุธยา	16	280	1 (16)	94
อ่างทอง	7	98		
		609		94
กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก				
ลพบุรี	11	158		
ชัยนาท	8	97		
สระบุรี	13	159	1 (13)	75
สิงห์บุรี	6	69		
		483		75

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

จังหวัด	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)	จำนวนผู้ให้ข้อมูล (คน)	จำนวนจังหวัด/สถานศึกษา (แห่ง)	จำนวนผู้ให้ข้อมูล (คน)
กลุ่มสมุทรคีรี				
เพชรบุรี	8	110	1 (8)	51
ประจวบคีรีขันธ์	8	85		
สมุทรสงคราม	3	46		
สมุทรสาคร	3	88		
		329		51
รวม	136	2,080	4 (44)	322

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน และจำนวนปีที่ทำงานอยู่ที่ กศน. อำเภอ แห่งนี้

ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของ Likert (1961 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 45 ข้อ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ จำนวน 10 ข้อ 2) การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม จำนวน 10 ข้อ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 9 ข้อ 4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร จำนวน 10 ข้อ และ 5) การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย จำนวน 6 ข้อ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดระดับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง จริงอย่างยิ่ง
4 หมายถึง ค่อนข้างจริง
3 หมายถึง ยังไม่แน่ใจ
2 หมายถึง ไม่ค่อยจริง
1 หมายถึง ไม่จริงอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1961 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 41 ข้อ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม จำนวน 8 ข้อ 2) ภาวะผู้นำร่วม จำนวน 8 ข้อ 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ จำนวน 8 ข้อ 4) การมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จำนวน 8 ข้อ และ 5) การเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง จำนวน 9 ข้อ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดังนี้

5 หมายถึง จริงอย่างยิ่ง
4 หมายถึง ค่อนข้างจริง
3 หมายถึง ยังไม่แน่ใจ
2 หมายถึง ไม่ค่อยจริง
1 หมายถึง ไม่จริงอย่างยิ่ง

2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยด้วยตนเองตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968), Hoy, Smith, and Sweetland (2002), Shindler et al. (2003), Swanlund (2011 as cited in The New Teacher Center, 2014), Thapa et al. (2012), The University of Chicago (2015), The National School Climate Center (2017), กมลาศน์ ศรประสิทธิ์ (2553), ประสิทธิ์ บุญทรง (2553) และจินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561) และที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดของSenge (1990), Hord (1997), Dufour and Eaker (2005), ครรชิต พุทธโกษา (2554), เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556), ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557), วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557), วิจารณ์ พาณิช (2559), อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559) และเมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2.2 สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับตัวแปรที่มุ่งศึกษา และจัดรูปแบบของแบบสอบถาม พร้อมทั้งมีคำชี้แจงการตอบไว้อย่างครบถ้วน

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้น

2.2.4 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุง และผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (ดูรายชื่อได้ที่ภาคผนวก ค) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในประเด็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อกระทงคำถามกับตัวแปรที่มุ่งวัด และความถูกต้องในการใช้ภาษา โดยมีเกณฑ์ในการตัดสิน คือ คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence, IOC) ที่คำนวณได้ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งจากศึกษาพบว่าแบบสอบถามชุดนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข ให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out)) กับครูในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน เนื่องจากแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) เพื่อหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553) ซึ่งพบว่า ตอนที่ 2 ของแบบสอบถามที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 และตอนที่ 3 ของแบบสอบถามที่ศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

2.2.6 ปรับปรุงแบบสอบถามพร้อมนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถาม

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะแบบสอบถามออนไลน์ โดยมีขั้นตอนดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำหนังสือขอความร่วมมือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พร้อมลิงค์ (Link) ของเว็บไซต์แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทาง

ออนไลน์ไปยังสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 แห่ง และส่งลิงค์ของเว็บไซต์แบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่รู้จักโดยตรงทางอีเมล์ (E-mail) และแอปพลิเคชั่นไลน์ (Line) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นประมาณ 2 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 257 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.81 ของแบบสอบถามทั้งหมด หลังจากนั้นได้ติดตามการตอบแบบสอบถามครั้งที่ 1 โดยผ่านผู้อำนวยการของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยตรงทางโทรศัพท์ ได้แบบสอบถามเพิ่มจำนวน 48 ฉบับ รวมเป็น 305 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.72 ของแบบสอบถามทั้งหมด และครั้งที่ 2 ได้เพิ่มเติมอีก จำนวน 17 ฉบับ รวมเป็น 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้เก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วนเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลนั้นมาหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (สุภมาส อังศุโชติ และ ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2557, น. 21) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง มีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง มีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งอยู่ในระดับน้อย

1.0 - 1.49 หมายถึง มีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (สุภมาส อังศุโชติ และ ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2557, น. 21) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) โดยกำหนดการแปลความหมายตามเกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของBartz (1999 อ้างถึงใน สุภมาส อังศุโชติ และ ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2557) ดังนี้

0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด

0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมาก

0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย

0.00 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน และ จำนวนปีที่ทำงานอยู่ที่ กศน. อำเภอ แห่งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ผลปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	90	28.00
หญิง	232	72.00
รวม	322	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	3	0.90
25 – 35 ปี	115	35.70
36 – 45 ปี	121	37.60
46 – 55 ปี	64	19.90
56 ปีขึ้นไป	19	5.90
รวม	322	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	282	87.60
ปริญญาโท	40	12.40
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	322	100.00
4. ตำแหน่ง		
ข้าราชการครู	25	7.80
ครูอาสาสมัคร กศน.	41	12.70
ครู กศน. ตำบล	244	75.80
ครูศูนย์การเรียนชุมชน (ครู ศรช.)	12	3.70
รวม	322	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การสอน		
น้อยกว่า 1 ปี	17	5.30
1 – 5 ปี	76	23.60
6 – 10 ปี	92	28.60
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	137	42.50
รวม	322	100.00
6. จำนวนปีที่ทำงานอยู่ที่ กศน. อำเภอ แห่งนี้		
ไม่เกิน 1 ปี	33	10.20
2 –3 ปี	53	16.50
4 – 6 ปี	64	19.90
7- 10 ปี	54	16.80
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	118	36.60
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 322 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน และจำนวนปีที่ทำงานอยู่ที่ กศน. อำเภอ แห่งนี้ ปรากฏดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00

จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 รองลงมามีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 มีอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 87.60 และระดับปริญญาโท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่ง ครู กศน. ตำบล จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80 รองลงมาเป็นตำแหน่งครูอาสาสมัคร กศน. จำนวน 41 คน คิด

เป็นร้อยละ 12.70 ข้าราชการครู จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และครูศูนย์การเรียนชุมชน (ครู ศรช.) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70

จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมามีประสบการณ์สอน 6 – 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 1 – 5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30

จำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานอยู่ที่ กศน. อำเภอ แห่งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนปีที่ทำงานอยู่ที่ กศน. อำเภอ แห่งนี้ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 รองลงมามีจำนวนปีที่ทำงานอยู่ที่ กศน. อำเภอ แห่งนี้ 4 – 6 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 7- 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 2 –3 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และไม่เกิน 1 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และ 5) การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน ผลปรากฏตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ในภาพรวม (n=322)

รายการ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1) โครงสร้างองค์การ	4.20	0.51	มาก
2) การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม	4.05	0.64	มาก
3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.18	0.72	มาก
4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.10	0.66	มาก
5) การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย	4.23	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย	4.15	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กศน. อำเภอในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในทุกด้านอยู่ระดับมาก ($\bar{x}$ อยู่ระหว่าง 4.05 - 4.23) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.57) ด้านโครงสร้างองค์การ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.51) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.72) ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.66) และด้านการสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.64)

เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งใน กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง เป็นรายด้าน ปรากฏผลตามตารางที่ 4.3 – 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ด้านโครงสร้างองค์การ (n=322)

รายการ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. กศน. อำเภอ ได้ปรับโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจของต้นสังกัดเป็นระยะ	4.19	0.62	มาก
2. กศน. อำเภอ ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม	4.18	0.65	มาก
3. กศน. อำเภอ ได้กระจายอำนาจ และมอบอำนาจตามสัดส่วนของหน้าที่ที่รับผิดชอบและความสามารถของบุคลากร	4.16	0.70	มาก
4. แผนพัฒนาของ กศน. อำเภอ สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดและสามารถนำสู่แผนปฏิบัติการประจำปีได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.32	0.64	มาก
5. กศน. อำเภอ บริหารงานอย่างเข้มงวดเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด	4.29	0.66	มาก
6. กลุ่มงานต่างๆ ตามโครงสร้างองค์การให้ความร่วมมือในการประสานงานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.22	0.67	มาก
7. กลุ่มงานต่างๆ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	4.25	0.65	มาก
8. กศน. อำเภอ ได้มอบหมายงานที่ไม่ใช่มุ่งเน้นการเรียนการสอนมากเกินไป	4.13	0.75	มาก
9. กศน. อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถสร้างงานและมีหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ	4.16	0.66	มาก
10. กศน. อำเภอ ได้ปรับระดับชั้นของการบริหารเพื่อให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับชั้น	4.11	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	4.20	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งด้านโครงสร้างองค์การ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\overline{X}$ อยู่ระหว่าง 4.11 – 4.32) โดยรายการที่ กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ แผนพัฒนาของ กศน. อำเภอสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดและสามารถนำสู่แผนปฏิบัติการประจำปีได้อย่างเป็นรูปธรรม ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.64) รองลงมา ได้แก่ การบริหารงานอย่างเข้มงวดเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.66) และกลุ่มงานต่างๆ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.65) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ การปรับระดับชั้นของการบริหารเพื่อให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับชั้น ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ด้านการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม (n=322)

รายการ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. กศน. อำเภอ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงอย่างสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร และอีเมล์ เป็นต้น	4.16	0.79	มาก
2. กศน. อำเภอ เอื้ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรในเรื่องอุปกรณ์สำนักงาน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษ ปากกา ฯลฯ	4.01	0.85	มาก
3. กศน. อำเภอ ได้ฝึกอบรมบุคลากรครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ศูนย์มีอยู่ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.73	มาก
4. ความเร็วของการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีเพียงพอในการสนับสนุนจัดการเรียนการสอน	4.07	0.76	มาก
5. ผู้บริหารสามารถจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน	3.92	0.85	มาก
6. กศน. อำเภอ ได้กำหนดนโยบาย แผนงานและระบบเรื่องความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.98	0.75	มาก
7. สภาพแวดล้อมของ กศน.อำเภอ เอื้อต่อการเรียนรู้ และพื้นที่มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.01	0.75	มาก
8. บรรยากาศของ กศน.อำเภอ มีความเป็นกัลยาณมิตรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย	4.06	0.78	มาก
9. ระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรของ กศน. อำเภอ อาศัยความคิดเห็นของบุคลากรเป็นสำคัญ	3.99	0.87	มาก
10. ผู้บริหารกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนด	4.20	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	4.05	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งด้านการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\overline{X}$ อยู่ระหว่าง 3.92 – 4.20) โดยรายการที่ กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งด้านการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพ แวดล้อมอยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนด ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.72) รองลงมา ได้แก่ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงอย่างสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร และอีเมล์ เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.79) และการฝึกอบรมบุคลากรครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ศูนย์มีอยู่ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.73) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ ผู้บริหารสามารถจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (n=322)

รายการ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ และระบบการเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกับบุคลากรทุกคน	4.21	0.71	มาก
2. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความรอบรู้และเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร	4.18	0.75	มาก
3. ผู้บริหารสามารถชี้แนะและสอนงานให้กับครูได้	4.22	0.74	มาก
4. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และสามารถพูดโน้มน้าวให้ครูร่วมมือรวมพลังในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.17	0.79	มาก
5. ผู้บริหารสนทนากับครูด้วยภาษาเชิงบวกและพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู	4.11	0.84	มาก
6. ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าถึงอย่างสะดวกเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4.21	0.81	มาก
7. ผู้บริหารร่วมแก้ไขความผิดพลาดในการปฏิบัติงานให้กับครูเมื่อมีปัญหา	4.14	0.81	มาก
8. ผู้บริหารให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.15	0.86	มาก
9. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	4.18	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\overline{X}$ อยู่ระหว่าง 4.11 – 4.26) โดยรายการที่ กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.77) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถชี้แนะและสอนงานให้กับครูได้ ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.74) ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ และระบบการเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกับบุคลากรทุกคน ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.71) และผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าถึงอย่างสะดวกเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.81) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ ผู้บริหารสนทนากับครูด้วยภาษาเชิงบวกและพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (n=322)

รายการ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ผู้บริหารคอยให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของบุคลากรอยู่เสมอ	4.08	0.82	มาก
2. บุคลากรทำงานโดยยึดถือกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน และความร่วมมือรวมพลัง	4.20	0.67	มาก
3. เมื่อบุคลากรมีปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาการทำงานจะได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.15	0.72	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ	4.04	0.86	มาก
5. คณะครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ	4.14	0.73	มาก
6. บุคลากรส่วนใหญ่อาสาสนับสนุนกิจกรรมของ กศน. อำเภอ ในเวลาหลังเลิกงาน	4.01	0.82	มาก
7. ผู้บริหารยกย่องหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่สามารถพัฒนางานที่รับผิดชอบได้อย่างโดดเด่นอยู่เสมอ	4.02	0.83	มาก
8. ผู้บริหารส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรอย่างทั่วถึงและเสมอภาค	4.11	0.77	มาก
9. บรรยากาศของการปฏิบัติงานมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน	4.09	0.80	มาก
10. บุคลากรร่วมรับฟังปัญหาของผู้เรียนทั้งปัญหาส่วนตัวและการเรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	4.16	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.10	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.6 กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\overline{X}$ อยู่ระหว่าง 4.01 – 4.20) โดยรายการที่ กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรทำงานโดยยึดถือกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน และความร่วมมือรวมพลัง ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.67) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรร่วมรับฟังปัญหาของผู้เรียนทั้งปัญหาส่วนตัวและการเรียน โดยให้ผู้เรียนเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.70) และเมื่อบุคลากรมีปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาการทำงานจะได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.72) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ บุคลากรส่วนใหญ่อาสาสนับสนุนกิจกรรมของ กศน. อำเภอ ในเวลาหลังเลิกงาน ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย (n=322)

รายการ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. กศน. อำเภอ สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและเครือข่ายในชุมชนในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.24	0.64	มาก
2. กศน.อำเภอ รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเน้นที่กระบวนการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.66	มาก
3. ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนร่วมสนับสนุนและพัฒนาครูผู้สอนเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับผู้เรียน	4.21	0.67	มาก
4. ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายของ กศน. อำเภอสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อาคารสถานที่ รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนของ กศน. อำเภอ	4.19	0.71	มาก
5. กศน. อำเภอ ให้ความสำคัญกับระบบการสร้างเครือข่าย การจัดการความรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน ผู้รับบริการ บุคลากรภายใน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.25	0.66	มาก
6. กศน. อำเภอ พัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยอาศัยความร่วมมือของภูมิปัญญาท้องถิ่นและเครือข่ายของ กศน.อำเภอ	4.25	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	4.23	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.7 กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\overline{X}$ อยู่ระหว่าง 4.19 – 4.25) โดยรายการที่ กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยอาศัยความร่วมมือของภูมิปัญญาท้องถิ่นและเครือข่ายของ กศน.อำเภอ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.64) และการให้ความสำคัญกับระบบการสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน ผู้รับบริการ บุคลากรภายใน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.66) รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและเครือข่ายในชุมชนในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.64) และการรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเน้นที่กระบวนการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.66) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายของ กศน. อำเภอสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อาคารสถานที่ รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนของ กศน. อำเภอ ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.71)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) การมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 5) การเรียนรู้รวมพลัง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน ผลปรากฏตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ในภาพรวม (n=322)

รายการ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1) วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม	4.24	0.60	มาก
2) ภาวะผู้นำร่วม	4.21	0.67	มาก
3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.21	0.65	มาก
4) การมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.56	มาก
5) การเรียนรู้รวมพลัง	4.23	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	4.23	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในทุกด้านอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ อยู่ระหว่าง 4.21 ถึง 4.26) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.= 0.56) ด้านวิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.60) ด้านการเรียนรู้รวมพลัง ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.61) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.65) และด้านภาวะผู้นำร่วม ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.67)

เมื่อพิจารณาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลางเป็นรายด้าน ปรากฏผลตามตารางที่ 4.9 – 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ด้านวิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม (n=322)

รายการ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. กศน.อำเภอ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก เพื่อทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงาน	4.25	0.63	มาก
2. กศน. อำเภอ ได้ระดมความคิดเห็นของครูทุกฝ่ายเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	4.23	0.68	มาก
3. วิสัยทัศน์ของ กศน.อำเภอ มุ่งเน้นผู้เรียนการเรียนการสอน และการเรียนรู้	4.27	0.66	มาก
4. ผู้บริหารของ กศน.อำเภอ ได้พยายามสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมที่หน่วยงานต้องปฏิบัติร่วมกันให้บุคลากรได้รับทราบอยู่เสมอ	4.18	0.73	มาก
5. กศน.อำเภอ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.22	0.68	มาก
6. กศน.อำเภอ ให้ครูทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาของหน่วยงาน	4.24	0.70	มาก
7. กศน.อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกฝ่ายร่วมกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับกฎระเบียบและเงื่อนไขของหน่วยงานต้นสังกัด	4.23	0.70	มาก
8. กศน. อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกคนวางแผนการพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจ และเป้ามายของหน่วยงาน	4.26	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านวิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\overline{X}$ อยู่ระหว่าง 4.18 – 4.27) โดยรายการที่ กศน.อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านวิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ วิสัยทัศน์ของ กศน.อำเภอ มุ่งเน้นผู้เรียนการเรียนการสอน และการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D.= 0.66) รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกคนวางแผนการพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.= 0.72) และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกเพื่อทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.25, S.D.= 0.63) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ ผู้บริหารพยายามสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมที่หน่วยงานต้องปฏิบัติร่วมกันให้บุคลากรได้รับทราบอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D.= 0.73)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ด้านภาวะผู้นำร่วม (n=322)

รายการ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนการบริหารการเรียนการสอน	4.24	0.70	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการออกแบบและตัดสินใจในการเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.27	0.75	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดเรียนการสอนอยู่เสมอ โดยให้มีจุดเน้น คือ การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น	4.22	0.68	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถด้านวิชาการ เช่น การเป็นวิทยากร การเป็นผู้นำการนิเทศ การเป็นหัวหน้าโครงการ เป็นต้น	4.26	0.71	มาก
5. ผู้บริหารและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีของตนและเสริมสร้างกำลังใจซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	4.19	0.76	มาก
6. เมื่อการทำงานของทีมประสบปัญหา สมาชิกในทีมจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุด	4.16	0.75	มาก
7. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และร่วมมือกับครูเพื่อหาทางออกในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	4.16	0.82	มาก
8. ผู้บริหารมีการกระทำหรือการแสดงออกให้ครูเชื่อและยอมรับในความสามารถของตนเองที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวหน้าได้	4.18	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย	4.21	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านภาวะผู้นำร่วม ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\overline{X}$ อยู่ระหว่าง 4.16 – 4.27) โดยรายการที่ กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการออกแบบและตัดสินใจในการเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.27, S.D.= 0.75) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถด้านวิชาการ เช่น การเป็นวิทยากร การเป็นผู้นำการนิเทศ การเป็นหัวหน้าโครงการ เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.= 0.71) และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนการบริหารการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.70) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น ได้แก่ เมื่อการทำงานของทีมประสบปัญหา สมาชิกในทีมจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุด ($\overline{X}$ = 4.16, S.D.= 0.75) และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และร่วมมือกับครูเพื่อหาทางออกในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.16, S.D.= 0.82)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (n=322)

รายการ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. กศน. อำเภอ ได้กำหนดโครงสร้างของทีมและเวลาที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยความสมัครใจ และมีความยืดหยุ่น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	4.24	0.68	มาก
2. กศน. อำเภอ เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขในหลากหลายวิธี	4.19	0.77	มาก
3. กศน. อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียน	4.30	0.68	มาก
4. สมาชิกในทีมทุกคนของ กศน. อำเภอ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน เคารพในความเห็นของคนอื่น และมีเจตคติเชิงบวก	4.21	0.74	มาก
5. สมาชิกในทีมร่วมมือรวมพลังเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของทีม และผู้เรียน	4.22	0.72	มาก
6. กศน. อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูของแต่ละทีมได้มีโอกาสสังเกตการณ์สอนและสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.74	มาก
7. ครู นำผลที่ได้จากการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันมาพิจารณาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.73	มาก
8. สมาชิกในทีมของ กศน. อำเภอ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มุ่งมั่นในความรับผิดชอบร่วมกัน และเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา	4.18	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	4.21	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\overline{X}$ อยู่ระหว่าง 4.18 – 4.30) โดยรายการที่ กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.30, S.D.= 0.68) รองลงมา คือ การกำหนดโครงสร้างของทีมและเวลาที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยความสมัครใจ และมีความยืดหยุ่น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.68) และสมาชิกในทีมร่วมมือรวมพลังเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของทีม และผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.22, S.D.= 0.72) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น ได้แก่ ครูนำผลที่ได้จากการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันมาพิจารณาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D.= 0.73) สมาชิกในทีมของ กศน. อำเภอ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มุ่งมั่นในความรับผิดชอบร่วมกันและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ($\overline{X}$ = 4.18, S.D.= 0.73) และการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูของแต่ละทีมได้มีโอกาสสังเกตการณ์สอนและสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D.= 0.74)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (n=322)

รายการ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของหน่วยงาน	4.31	0.62	มาก
2. ครูร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเป็นที่ยอมรับของชุมชน	4.27	0.62	มาก
3. ครูร่วมกันกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน	4.25	0.67	มาก
4. ครูร่วมกันจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยโครงการ/ กิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.32	0.62	มาก
5. ครูได้รับการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ และเวลาสำหรับการบริหารโครงการ/กิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม	4.14	0.73	มาก
6. แผนการปฏิบัติงานของ กศน. อำเภอสามารถนำสู่การปฏิบัติงานได้จริง	4.28	0.63	มาก
7. กศน. อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.26	0.66	มาก
8. ครูร่วมกันนำข้อมูลสารสนเทศจากการกำกับติดตามและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย	4.26	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\overline{X}$ อยู่ระหว่าง 4.14 – 4.32) โดยรายการที่ กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูร่วมกันจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยโครงการ/ กิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ($\overline{X}$ = 4.32, S.D.= 0.62) รองลงมา คือ ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.31, S.D.= 0.62) และแผนการปฏิบัติงานของ กศน. อำเภอสามารถนำสู่การปฏิบัติงานได้จริง ($\overline{X}$ = 4.28, S.D.= 0.63) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ ครูได้รับการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์และเวลาสำหรับการบริหารโครงการ/กิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.14, S.D.= 0.73)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ด้านการเรียนรู้รวมพลัง (n=322)

รายการ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.71	มาก
2. ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีช่องทางการสื่อสารนวัตกรรมที่ได้พัฒนาร่วมกันอย่างหลากหลายทาง เช่น การจัดนิทรรศการการสื่อสารออนไลน์ผ่าน Facebook หรือ line เป็นต้น	4.29	0.62	มาก
3. ครูได้รับการอบรมและพัฒนาในการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังเป็นทีมอย่างทั่วถึง โดยมีจุดเน้นที่การร่วมกันพัฒนาผู้เรียน	4.24	0.67	มาก
4. กศน. อำเภอ จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.24	0.70	มาก
5. คณะครูได้สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์การทำงานร่วมกันผ่านการสนทนาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.18	0.72	มาก
6. คณะครูนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการสะท้อนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันมาปรับปรุงแผนจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.73	มาก
7. คณะครูทำงานร่วมกันแสวงหาความรู้ ทักษะ และกลวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.23	0.68	มาก
8. ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพจากหน่วยงานโดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ให้ทันการเปลี่ยนแปลง	4.26	0.63	มาก
9. สมาชิกในทีมพูดคุยกันอย่างกระตือรือร้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	4.21	0.73	มาก
รวม	4.23	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านการเรียนรู้รวมพลัง ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\overline{X}$ อยู่ระหว่าง 4.18 – 4.29) โดยรายการที่ กศน.อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านการเรียนรู้รวมพลัง อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีช่องทางการสื่อสารนวัตกรรมที่ได้พัฒนาร่วมกันอย่างหลากหลายทาง เช่น การจัดนิทรรศการการสื่อสารออนไลน์ผ่าน Facebook หรือ line เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.29, S.D.= 0.62) รองลงมา คือ ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพจากหน่วยงานโดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ให้ทันการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.= 0.63) ครูได้รับการอบรมและพัฒนาในการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังเป็นทีมอย่างทั่วถึง โดยมีจุดเน้นที่การร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.67) และการจัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.70) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่ารายการอื่น คือ คณะครูได้สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์การทำงานร่วมกันผ่านการสนทนาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D.= 0.72)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) แล้วนำค่า r ที่ได้ไปทดสอบนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในเขตภาคกลาง

บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู					
	ด้านวิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม	ด้านภาวะผู้นำร่วม	ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างต่อเนื่อง	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันอย่าง	รวม
ด้านโครงสร้างองค์การ	.693**	.633**	.655**	.674**	.678**	**.717****
ด้านการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม	.684**	.692**	.655**	.620**	.671**	**.716****
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	.748**	.835**	.789**	.666**	.727**	**.813****
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	.744**	.797**	.809**	.727**	.792**	**.835****
ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย	.776**	.713**	.747**	.696**	.731**	.788**
ภาพรวม	.815**	.833**	.824**	.758**	.810**	.871**

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุด (r = .871) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในภาพรวมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม (r = .833) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (r = .824) ด้านวิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม

(r = .815) ด้านการเรียนรู้รวมพลัง (r = .810) ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (r = .758)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในภาพรวมกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งเป็นรายด้าน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (r = .835) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (r = .813) และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย (r = .788) ด้านโครงสร้างองค์การ (r = .717) และด้านการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม (r = .716) ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

1.1.2 เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

1.2 สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครู กศน.อำเภอ ในเขตภาคกลาง จำนวน 2,080 คน จาก 16 จังหวัด จำนวน กศน.อำเภอ 136 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู กศน.อำเภอ ในเขตภาคกลาง จำนวน 322 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage sampling)

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และมีค่า

สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง เท่ากับ 0.98 และของแบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เท่ากับ 0.98

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะแบบสอบถามออนไลน์ โดยนำหนังสือขอความร่วมมือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พร้อมลิงค์ (Link) ของเว็บไซต์แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยไปยังสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 แห่ง และส่งทางอีเมล์ไปยังกลุ่มบุคคลที่รู้จักเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวนทั้งสิ้น 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ข้อมูลบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และข้อมูลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

1.3.5 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของครู สรุปได้ดังนี้

1) บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง ในภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในทุกด้านอยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านการสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม โดยแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

(1) ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยอาศัยความร่วมมือของภูมิปัญญาท้องถิ่นและเครือข่ายของ กศน. อำเภอ การให้ความสำคัญ

กับระบบการสร้างเครือข่าย การจัดการความรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน ผู้รับบริการ และบุคลากรภายใน และการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและเครือข่ายในชุมชนในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อาคารสถานที่ รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนของ กศน. อำเภอ

(2) ด้านโครงสร้างองค์การ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ แผนพัฒนาของ กศน. อำเภอ สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดและสามารถนำสู่แผนปฏิบัติการประจำปีได้อย่างเป็นรูปธรรม การบริหารงานอย่างเข้มงวดเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด และกลุ่มงานต่างๆ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ การปรับระดับชั้นของการบริหารเพื่อให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับชั้น

(3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสามารถชี้แนะและสอนงานให้กับครูได้ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ และระบบการเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกับบุคลากรทุกคน และผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าถึงอย่างสะดวกเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ ผู้บริหารสนทนากับครูด้วยภาษาเชิงบวกและพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู

(4) ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ บุคลากรทำงานโดยยึดถือกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน และความร่วมมือรวมพลัง บุคลากรร่วมรับฟังปัญหาของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และเมื่อบุคลากรมีปัญหาจะได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ บุคลากรส่วนใหญ่อาสาสนับสนุนกิจกรรมของ กศน. อำเภอ ในเวลาหลังเลิกงาน

(5) ด้านการสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ผู้บริหารกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร-รองลงมา ได้แก่ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงอย่างสะดวกในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมบุคลากรครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ ผู้บริหารสามารถจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน

2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในทุกด้านอยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านวิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม ด้านการเรียนรู้รวมพลัง ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ และด้านภาวะผู้นำร่วม โดยแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

(1) ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ครูร่วมกันจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของหน่วยงาน และแผนการปฏิบัติงานของ กศน. อำเภอสามารถนำสู่การปฏิบัติงานได้จริง ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ ครูได้รับการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์และเวลาสำหรับการบริหารโครงการ/กิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม

(2) ด้านวิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ วิสัยทัศน์ของ กศน. อำเภอ มุ่งเน้นผู้เรียน การเรียนการสอน และการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกคนวางแผนการพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงาน ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ ผู้บริหารพยายามสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมที่หน่วยงานต้องปฏิบัติร่วมกันให้บุคลากรได้รับทราบอยู่เสมอ

(3) ด้านการเรียนรู้รวมพลัง ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีช่องทางการสื่อสารนวัตกรรมที่ได้พัฒนาร่วมกันอย่างหลากหลายทาง ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพจากหน่วยงานโดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ให้ทันการเปลี่ยนแปลง ครูได้รับการอบรมและพัฒนาในการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง โดยมีจุดเน้นที่การร่วมกันพัฒนาผู้เรียน และการจัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ คณะครูได้สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(4) ด้านภาวะผู้นำร่วม ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการออกแบบและตัดสินใจในการเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถด้านวิชาการ และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนการบริหารการเรียนการสอน ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ ได้แก่ เมื่อการทำงานของทีมประสบปัญหา สมาชิกในทีมจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุด และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และร่วมมือกับครูเพื่อหาทางออกในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ

(5) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียน การกำหนดโครงสร้างของทีมและเวลาที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสมาชิกในทีมร่วมมือรวมพลังเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของทีมและผู้เรียน ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ ได้แก่ ครูนำผลที่ได้จากการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันมาพิจารณาปรับปรุงงาน สมาชิกในทีมของ กศน. อำเภอ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสสังเกตการณ์สอนและสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ใน กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุด (r = .871) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในภาพรวมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านวิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม ด้านการเรียนรู้รวมพลัง ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก คือ ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง จะเห็นได้ว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่

เข้มแข็งทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านการสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายของสำนักงาน กศน. ที่มุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ ประกอบกับหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายว่าผู้บริหารต้องพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นภาคีเครือข่าย และสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่างๆ ให้ภาคีเครือข่ายร่วมจัดและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้ชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมของชุมชน ท้องถิ่นสังคมเพื่อเอื้อต่อการศึกษาและการเรียนรู้ และสนับสนุนการสร้างกลไกการขับเคลื่อนชุมชนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงาน กศน., 2560, น. 36)

ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหาร กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง จึงได้เสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้เข้มแข็งอย่างหลากหลายเพื่อให้สนับสนุนการจัดการศึกษาได้ตามเจตนารมณ์ของหน่วยงานต้นสังกัด อาทิ การสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูโดยอาศัยความร่วมมือของภูมิปัญญาท้องถิ่นและเครือข่ายของ กศน. อำเภอ การพัฒนาแผนพัฒนาของ กศน. อำเภอ และแผนปฏิบัติการประจำปีโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและเครือข่ายในชุมชน การบริหารงานตามกฎระเบียบที่กำหนด การกำหนดภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะผู้บริหารชี้แนะและสอนงานให้กับครูพร้อมทั้งให้โอกาสครูได้เข้าถึงอย่างสะดวกเมื่อต้องการความช่วยเหลือ และครูได้ทำงานแบบร่วมมือรวมพลังในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของหน่วยงานต้นสังกัด ที่พบว่า ผู้บริหาร กศน. อำเภอ มีความรู้ความเข้าใจเชิงนโยบายทำให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นเอกภาพ และบุคลากร กศน. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายตอบสนองตอบต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (สำนักงาน กศน., 2560, น. 34)

ข้อค้นพบดังกล่าวที่แสดงให้เห็นว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งนั้น ย่อมส่งผลต่อการทำงานของครู ดังเช่น Kelton (2010, p. 29) กล่าวว่าบรรยากาศของโรงเรียนที่สนับสนุนความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือในการทำงานจะส่งผลให้ครูผูกพันต่อองค์การและรับผิดชอบต่อการทำงานมากขึ้น อันจะส่งผลให้ทั้งนักเรียนและครูได้พัฒนาการเรียนรู้ของตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิ ศรีบุรินทร์, ภัทราพร เกษสังข์, และ พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ (2559, น.227) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงสูงที่สุดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ถ้าครูมีความพึงพอใจในบรรยากาศที่ตน

ทำงานอยู่ จะทำให้ครูมีความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อีกทั้ง นุชนาฎ หินอ่อน (2552) เสนอแนะว่า บรรยากาศขององค์การที่เน้นการเรียนรู้จะส่งผลให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ Kelton (2010, p. 1) ที่กล่าวว่า ถ้าจะให้ครูทำงานแบบร่วมมือร่วมใจโดยเน้นที่การเรียนการสอน ผู้บริหารต้องเสริมสร้างบรรยากาศขององค์การให้เข้มแข็ง จึงอาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย และมีผลต่อการทำงานของบุคลากร ดังนั้น หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การให้เข้มแข็ง ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ (Slocum & Hellriegel, 2011, p. 440)

นอกจากนี้ เป็นข้อสังเกตว่า ผู้บริหาร กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายใน กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง เป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต้องอาศัยแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมตามบริบทของสังคม โดยเฉพาะต้องอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่นและเครือข่ายจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านวิชาการและทรัพยากรทางการศึกษาทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่างๆ (เจษฎา ความคุ้นเคย, สุจิราภรณ์ ฟักจันทร์, ประพันธ์พงษ์ ชิณพงษ์, อาทิมา แป้นธัญญานนท์ และศักดิ์ชาย นาคนก, 2551; ประสิทธิ์ บุญทรง, 2553; ครรชิต พุทธโกษา, 2554) ดังที่หน่วยงานต้นสังกัด พบว่า จำนวนอัตรากำลังของบุคลากรของ กศน. ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จึงจำเป็นต้องอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่นและเครือข่ายภายนอกร่วมจัดการศึกษา ประกอบกับหน่วยงานในระดับพื้นที่ได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างทั่วถึง แต่การจัดสรรงบประมาณดังกล่าวไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงาน กศน., 2560, น. 34)

อย่างไรก็ตาม จากข้อค้นพบเห็นได้ว่า ผู้บริหาร กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรยากาศองค์การเข้มแข็ง เพราะถึงแม้ว่า ผู้บริหารได้พยายามแสวงหางบประมาณและทรัพยากรการศึกษาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพิ่มเติมจากที่ได้รับการจัดสรรหน่วยงานต้นสังกัด โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน แต่จำนวนที่ได้ยังไม่เพียงพอ (สำนักงาน กศน., 2560, น. 34) เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ต้องอาศัยสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนขยายเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อให้ทั้งครูผู้สอนและผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยได้อย่างสะดวกและตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลได้ ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางต้องแสวงหากลยุทธ์เพื่อเพิ่มทรัพยากรการศึกษาโดยอาศัยการมีส่วนร่วมและนำมาใช้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้กับผู้เรียนอย่างสูงสุด

ดังเช่น Robbins and Coulter (2003) ได้กล่าวถึงการจัดสรรทรัพยากรว่า เมื่อสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาแล้ว ผู้บริหารก็จะต้องให้ความสนใจว่าจะทำอย่างไร หรือจะมีวิธีการใดที่จะแสวงหาและจัดสรรทรัพยากรเพื่อทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายให้ได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน และให้มีความเพียงพอต่อบุคลากรในโรงเรียน (พัชรีวรรณ กิจมี, 2549; เสาวนีย์ บุญธรรม, 2558)

2.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง จะเห็นได้ว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านวิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม ด้านการเรียนรู้รวมพลัง ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ จากผลการวิจัยดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารและครู กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ได้ร่วมใจรวมพลัง ร่วมกระทำ และร่วมเรียนรู้แบบทีม โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกัน ซึ่งการรวมตัวกันเพื่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังโดยเฉพาะการขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญของโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพร่วมในโรงเรียน หรือความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Senge, 1990) นอกจากนี้ สุมาลี สังข์ศรี (2555) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะช่วยให้ประชาชนในชุมชนนั้นๆ ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงอาชีพการงาน ความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิต และทำให้มีพลังพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม สิ่งแวดล้อม ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรครู กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ได้มีการเรียนรู้ร่วมกันโดยการแบ่งปันประสบการณ์และแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติงานของคณะครูจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนสาระที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (เรวณี ชัยเชาวรัตน, 2556) เช่นเดียวกับ สุทธิภรณ์ ขนอม, รัตนา ดวงแก้ว, สังวรณ์ งัดกระโทก, และ วรรณนะ หนูหมื่น (2561) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูจะช่วยให้ครูพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยสูงขึ้นทั้งด้านความรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทย ด้านกลวิธีการสอน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสูงขึ้น อีกทั้งครูมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ร่วมกันและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูเช่นกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ข้อสังเกตว่า ผู้บริหาร กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง โดยเฉพาะในเรื่องการมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การกำหนดวิสัยทัศน์บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม การเรียนรู้รวมพลัง และภาวะผู้นำร่วม ซึ่ง Dufour and Eaker (2005) กล่าวว่า การมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นหลักการสำคัญในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะช่วยให้ตระหนักถึงความพยายามที่จะพัฒนาร่วมกันในการปฏิบัติตามภารกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์การ และมุ่งไปที่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่า ครู กศน. อำเภอ ได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาและจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม พร้อมทั้งมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนด ซึ่งสะท้อนว่า ผู้บริหาร กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ได้มุ่งเน้นให้วิสัยทัศน์ของ กศน. อำเภอ ไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกคนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารได้สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมและพัฒนาในการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง โดยมีจุดเน้นที่การร่วมกันพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างหลากหลายและให้ครูมีอิสระในทางวิชาการ ทั้งนี้ผลการวิจัยของ Hord (1997) ยืนยันว่า การดำเนินการในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และในทำนองเดียวกัน Dufour (2007) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางการดำเนินการที่จะช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ แต่ทั้งนี้ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอนของครู นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมพลังในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม จากข้อค้นพบเห็นได้ว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ควรได้รับการพัฒนาให้เข้มแข็งทั้งในด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ เนื่องจากยังปฏิบัติได้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนได้ว่า ครูยังไม่พอใจมากนัก โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวกับการร่วมกันคิดหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา และเห็นว่าผู้บริหารควรร่วมรับฟังความคิดเห็นและร่วมมือกับครูเพื่อหาทางออกในการแก้ไขปัญหาร่วมกันเสมอ รวมถึงประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสสังเกตการณ์สอนและสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอและนำผลที่ได้จากการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันมาพิจารณาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสภาพดังกล่าวถ้าไม่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงจะเป็นอุปสรรคต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ทั้งนี้ บรรยากาศของทีมร่วมแรงร่วมใจจะเกิดขึ้นได้ ครู กศน.

อำเภอในเขตภาคกลาง ต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มุ่งมั่นในความรับผิดชอบร่วมกัน และเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ในกรณีเช่นนี้ สุนันทา เลาหนันทน์ (2549) เสนอว่า ภาวะผู้นำไม่ควรจำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำร่วมด้วย นั่นคือ การร่วมมือรวมพลังทั้งผู้บริหารและครูเพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานและดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องสร้างพลังมวลชนโดยเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา ให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนการสอน ตามตารางเวลาและสถานที่ที่กำหนดให้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะของบุคคลด้วยการสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจ (Dufour & Eaker, 2005; Fullan, 2005)

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง พบว่า บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุด (r=.871) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่า บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในทุกด้านระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำร่วม (r = .833) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (r = .824) วิสัยทัศน์ บรรทัดฐานและค่านิยมร่วม (r = .815) การเรียนรู้รวมพลัง (r = .810) ซึ่งแสดงว่า ระดับของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งเมื่อเปลี่ยนแปลงจากน้อยไปมากก็จะทำให้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูทั้งภาพรวมและรายด้านเปลี่ยนแปลงจากน้อยไปมากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนุชนาฎ หินอ่อน (2552) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง และบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้จะส่งผลให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา และมะลิ ศรีบุรินทร์, ภัทราพร เกษสังข์, และ พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ (2559) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงสูงที่สุดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ถ้าครูมีความพึงพอใจในบรรยากาศการที่ตนทำงานอยู่ จะทำให้ครูมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเต็มความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เช่นเดียวกับ Kelton (2010) ที่พบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และได้เสนอแนะว่า โรงเรียนที่ปรารถนาให้มีการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในทุกด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแบ่งปัน วิสัยทัศน์ร่วม การร่วมมือรวมพลังอย่างสร้างสรรค์ การร่วมสะท้อนผลการปฏิบัติ และเงื่อนไขในการสนับสนุน จำเป็นต้องพัฒนาบรรยากาศขององค์การให้เข้มแข็งเพื่อสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อีกทั้งศิรินันท์ แสงสิงห์ (2550) ยังพบว่า บรรยากาศองค์การที่ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม ความท้าทายและความรับผิดชอบ การเปิด

โอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง การให้รางวัลและการลงโทษ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการกำหนดความความคาดหวัง ล้วนมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

นอกจากนี้ ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ถ้าผู้บริหาร กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ต้องการจะเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูให้เข้มแข็งในทุกด้าน ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เนื่องจากองค์ประกอบ 2 ด้านนี้ของบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในภาพรวมระดับมากที่สุด (r = .835 และ r = .813 ตามลำดับ) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องการความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์การเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (The National School Climate Center, 2017) มิใช่เป็นเพียงการนำบุคคลมารวมกันเป็นกลุ่มเท่านั้น แต่ต้องมีความเคารพซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกร่วมระหว่างสมาชิก มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคาดหวัง และมีความชัดเจนในการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การเกิดบรรยากาศเชิงบวก (ประยงค์ เนาวบุตร, 2553, น. 26 - 27) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำที่จะชักจูงให้สมาชิกในองค์การใช้ความความรู้ความสามารถเพื่อให้งานบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ โดยผู้นำที่ดีจะมีวิสัยทัศน์และสามารถที่จะสร้างความกระตือรือร้นเพื่อการบรรลุเป้าหมายในหมู่สมาชิกได้ (Heifetz & Laurie,1997 อ้างถึงใน ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551) ในทำนองเดียวกัน ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุจุดมุ่งหมายรวมกัน การกระทำของผู้นำสามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับ ผู้บริหาร และครู กศน.อำเภอ ในเขตภาคกลาง ดังนี้

3.1.1 การสร้างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) สำนักงาน กศน. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร กศน. อำเภอ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารให้สูงขึ้น และส่งเสริมสนับสนุนปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพราะจะช่วยให้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบ 2 ด้านนี้ของบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในภาพรวมระดับมาก

2) ผู้บริหารควรแสวงหาทรัพยากรการศึกษาให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนของครูโดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนและควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาดปลอดภัยและเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครู เนื่องจากผลการวิจัยระบุว่า บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งใน กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ด้านการสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม มีการดำเนินงานน้อยกว่าด้านอื่นๆ

3) ผู้บริหารและครูต้องสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสนับสนุนทั้งด้านวิชาการและทรัพยากรในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างยั่งยืน เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณของรัฐยังไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าผลการวิจัยระบุว่า บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งของ กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายมีการดำเนินงานมากกว่าด้านอื่นๆ ก็ตาม

3.1.2 การเสริมสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) สำนักงาน กศน. จังหวัด ควรมีการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำร่วมและสามารถทำงานร่วมกันแบบร่วมแรงร่วมใจ โดยเฉพาะการพัฒนาครูให้สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน กศน. อำเภอให้เข้มแข็งมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยระบุว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านทีมร่วมแรงร่วมใจแม้ว่าได้ดำเนินงานในระดับมากแต่ก็ยังน้อยกว่าด้านอื่นๆ

2) ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ใน กศน. อำเภอ โดยเฉพาะการพัฒนาด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ เนื่องจากผลการวิจัยระบุว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งสูงกว่าด้านอื่นๆ และอยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ให้ครอบคลุมทุกภูมิภาค

3.2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมลาศน์ ศรประสิทธิ์. (2553). *การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียน* (ดุษฎีนิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ครรชิต พุทธโกษา. (2554). *คู่มือการสร้างต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2560). *สุขภาพองค์กร.* เดลินิวส์ออนไลน์. สืบค้นจาก https://www.dailynews.co.th/article/570298.

จิรประภา อัครบวร. (2549). *Healthy organization* สืบค้นจาก www.ksp-hosp.com/km_ksp/index.php?action=dlattach;topic=6111.0;attach=48.

จุลลี่ ศรีษะโคตร. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์. (2553). *การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจษฎา ความคุ้นเคย, สุจิราภรณ์ ฟักจันทร์, ประพันธ์พงษ์ ชิณพงษ์, อาทิมา แป้นธัญญานนท์ และ ศักดิ์ชาย นาคนก. (2551). *โครงการแก้ไขปัญหาความยากจนและการสำรวจสภาพปัญหาความมั่นคงในมิติความเห็นของประชาชน*. ปทุมธานี: คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงค์กรในพระบรมราชินูปถัมภ์.

ชนิตา เมืองเผือก. (2555). *ศึกษาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.).* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.

ชัชวาล อรวงศุภทัต. (2011). *สุขภาพองค์การ: เครื่องมือวัดประสิทธิผลการบริหารจัดการที่ผูกโยงกับคุณภาพชีวิต*. สืบค้นจาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1286&pageid=1&read=true&count=true.

ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์ และ ทองอยู่ แก้วไทรฮะ. (2554). การบริหารองค์การการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. ใน *เอกสารประมวลสาระชุดวิชาสัมนาการบริหารจัดการการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.* (หน่วยที่ 2, น. 1-32). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยู่เคชั่น.

ดำริห์ จนาพิระกนิฏฐ์ และ สมประสงค์ วิทยเกียรติ. (2554). หลักการบริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. ใน *เอกสารประมวลสาระชุดวิชา สัมนาการบริหารจัดการการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.* (หน่วยที่ 1, น. 1-49). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทองอยู่ แก้วไทรฮะ. (2554). ระบบการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาปรัชญาและหลักการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย* (หน่วยที่ 1, น. 1-29). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2556). ทฤษฎีระบบ. ใน *เอกสารประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* (หน่วยที่ 2, น. 1-74). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นราพร จันทร์โอชา. (2560). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. สืบค้นจาก https://drive.google.com/file/d/0B_MpdV7YV6RrR2dzclhQM0FEWTQ/view.

นฤมล ตันธสุรเศรษฐ์. (2556). การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการศึกษานอกระบบ.* (หน่วยที่ 1, น. 1-36). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุชนาฎ หินอ่อน. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของของสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดอำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษา. (2551, 10 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 125 ตอน 60 ง. น.1-12.

ประยงค์ เนาวบุตร. (2553). พฤติกรรมองค์การในมิติของศาสตร์ด้านพฤติกรรม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* (หน่วยที่ 3, น. 1-68). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประสิทธิ์ บุญทรง. (2553). รูปแบบองค์การบริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2553–2562). *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 1*(2), 50-58. สืบค้นจาก https://tci-thaijo.org/index.php/EAUHJSocSci/article/view/28649.

ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). *การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา.* (ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

พรทิพย์ ธีรภานนท์. (2559). *กลยุทธ์การบริหารองค์กรวิชาชีพครูตามแนวคิดการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพครู*. (ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พรทิพย์ เย็นจะบก และ กมลรัฐ อินทรทัศน์. (ม.ป.ป.). กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข. สืบค้นจากkhttps://pirun.ku.ac.th/~agrpct/lesson6/working_process1.html.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 116 ตอน 74 ก. น.1-23.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545. (2545). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 119 ตอน 123 ก. น.16-21.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 127 ตอน 45 ก. น.1-3.

พสุ เดชะรินทร์. (2554). *บรรยากาศในองค์กร.* สืบค้นจาก http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php?title=บรรยากาศในองค์กร.

พัชรีวรรณ กิจมี. (2549). แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 1*(1), 117-132. สืบค้นจากhttp://digital_collect.lib.buu.ac.th/ojs/index.php/edu/article/view/153.

พีรวิชญ์ วังนุราช. (2554). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2560). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

มณีรัตน์ สุวรรณวารี. (2555). *แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.* สืบค้นจาก https://www.gotoknow.org/posts/460698.

มะลิ ศรีบุรินทร์, ภัทราพร เกษสังข์, และ พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์. (2559). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 29*(2), 209-231. สืบค้นจาก http://portal.edu.chula.ac.th/pub/jrm/index.php/jrm/article/view/559/pdf_v29i2_a05.

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู. *วารสารวิชาการ มทร. สุวรรณภูมิ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2*(2), 214-228. สืบค้นจาก https://www.tci-thaijo.org/index.php/rmutsb-hs/article/view/105396/83699.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษยสัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัตนา ดวงแก้ว. (2559). การนิเทศตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ใน *เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการส่งเสริมศักยภาพผู้นำในการนิเทศการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หน่วยที่ 2 รูปแบบและทักษะการนิเทศการเรียนการสอน*. (หน่วยที่ 2, น.40-72). (เอกสารอัดสำเนา).

เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2556). แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู (PLC for Teacher Professional Development). *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, *10*(1), 34-46.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 12*(2), 123-134.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธีสดศรี – สฤทษดิ์วงศ์.

_____. (2559). *บันเทิงชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มูลนิธีสยามกัมมาจล.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด*. กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2556). *พฤติกรรมองค์การ*. นนทบุรี: ธนธัชการพิมพ์.

วิโรจน์ นาคก้อน. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์การกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

ศิริจันทร์ เชื้อสุวรรณ. (2553). *การพัฒนาองค์การ.* สืบค้นจาก https://www.slideshare.net/wanna2728/chapter1-13335885).

ศิรินันท์ แสงสิงห์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สถาบันส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคเหนือ. (2554). *รายงานการศึกษาปัญหาและความต้องการของหัวหน้า กศน.ตำบลในเขตภาคเหนือ ในการดำเนินงาน กศน.ตำบล*. ลำปาง: สถาบัน กศน.ภาคเหนือ.

สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์. (2551). *สาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553.* สืบค้นจาก http://gpa.tmk.ac.th/teacher/capasity.pdf.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงาน กศน. (พ.ศ. 2560 – 2579)*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน กศน.

_____. (2561). *ประวัติ กศน.* สืบค้นจาก http://www.nfe.go.th/onie2019/index.php/about-us/history.html.

_____. (2560). *จัดตั้งกลุ่มสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร.* ประกาศสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.

สุทธิภรณ์ ขนอม, รัตนา ดวงแก้ว, สังวรณ์ งัดกระโทก, และ วรรณนะ หนูหมื่น. (2561). รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร,* 29(1), 21-34. สืบค้นจาก https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/download/1184/1035.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ.* กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

สุนทร สุนันท์ชัย และ สนอง โลหิตวิเศษ. (2554). ปรัชญาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของไทย. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาปรัชญาและหลักการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.* (หน่วยที่ 4, น. 1-71). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุนันทา เลาหนันทน์. (2549). *การสร้างทีมงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : แฮนด์เมดสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.

สุภมาส อังศุโชติ และ ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2557). การวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูลเชิงปริมาณ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา.* (หน่วยที่ 11, น. 1-95) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุมาลี สังข์ศรี. (2555). ผู้บริหารหน่วยงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับชุมชนแห่งการเรียนรู้. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาการบริหารจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.* (หน่วยที่ 8, น. 1-47). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุรพล ธรรมร่มดี, ทัศนีย์ จันอินทร์, และ คงกฤช ไตรยวงศ์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8*. นครปฐม: เอมี่ เอ็นเตอร์ไพรส์.

สุวัฒน์ ธรรมสุนทร. (2555). *การศึกษาตลอดชีวิต.* สืบค้นจาก http://mediathailand.blogspot.com/2012/05/blog-post_5750.html.

เสาวนีย์ บุญธรรม. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

อนันต์ นามทองต้น. (2556). *มองทางลัดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ*. นนทบุรี: สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์พับลิสชิ่ง.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2559). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 8*(1), 163-175. สืบค้นจาก https://journal.pim.ac.th/uploads/content/2016/04/o_1ahdv4iiq1ip7dfj1oi3pvi1hdsa.pdf.

อำนาจ วัดจินดา. (ม.ป.ป.). *จัดโครงสร้างองค์กร.* สืบค้นจากhttps://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170510_162001.pdf.

Brown, W. B. & Moberg, D. J. (1980). *Organizational theory and management: A macro approach*. New York: John Wiley & Sons.

DuFour, R. & Eaker, R. (2005). *Professional learning communities at work TM: best practices for enhancing students' achievement*. 2nd ed. Bloomington: Solutions Tree Press.

DuFour, R. (2004). What is a professional learning community? *Schools as Learning Communities, 61*(8), 6-11.

DuFour, R. (2007). Professional learning community: A bandwagon, an idea worth considering, or our best hope for high levels of learning? *Middle School Journal*, *39*(1), 4-8.

Freiberg, H. J. (1999). *School climate: Measuring, improving, and sustaining healthy learning environments*. London, Philadelphia: Falmer Press.

Fullan, M. (2005). *Leadership & sustainability: System thinkers in action.* California: Corwin Press.

Golden, D. (2017). *Teacher perceptions of professional learning communities on the instructional climate at Flintville elementary school in Lincoln County*, TN (Unpublished doctoral dissertation). East Tennessee State University, Tennessee.

Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1966). *The organizational climate of school*. Chicago: University of Chicago.

Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.

Hoy, W. K., & Feldman, J. A. (1987). Organization health: The concept and in measure. *Journal of Research and Development in Education*, *20*(4), 30-37.

Hoy, W. K., & Forsyth, P. B. (1986). *Effective supervision theory into practice*. New York: Random House.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.

Hoy, W. K., Smith, P. A., & Sweetland, S. R. (2002). *Organizational health of high schools and dimensions of faculty trust*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/284339956_Organizational_health_of_high_schools_and_dimensions_of_faculty_trust.

Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/ healthy schools*. London: New Delhi.

Kelton. K. (2010). *A study of the comparison between teacher perceptions of school climate and the existence of professional learning community dimensions (Unpublished doctoral dissertation)*. University of Central Florida Orlando, Florida.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*, 607-610.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston, MA: Division of Research Harvard Business School.

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2003). *Management*. 7th ed. NJ: Pearson Education.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.

Sergiovanni, T. J. (1994). *Building community in schools*. San Francisco: Jossey- Bass.

Shindler, J. Jones, A., Williams, A. D., Taylor, C. & Cadenas, H. (2003). *Alliance for the study of school climate– school climate assessment inventory.* Retrieved from http://web.calstatela.edu/centers/schoolclimate/assessment/#system_comparison.

Slocum, J. W. & Hellriegel, D. (2011). *Principles of organizational behavior*. 13th ed. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

Stoll, L. & Louis, K. (ed.) (2007): *Professional learning communities: Divergences, depth and dilemmas*. Maidenhead: Open University Press.

Thapa, A., Cohen, J., Higgins-D'Alessandro, & Guffey, S. (2012). *School climate research summary.* National School climate Center 3. Retrieved from https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED573683.pdf.

The National School Climate Center. (2017). *The comprehensive school climate inventory.* Retrieved form http://www.frsu38.org/userfiles/15/my%20files/wes%20full%20climate%20results.pdf?id=3488.

The New Teacher Center. (2014). *Fairfax county public schools working conditions survey.* Retrieved form https://fcpswcs.org/uploads/File/FX14_val%20rel%20brief%20%20v2_to%20post.pdf.

The University of Chicago Consortium on Chicago School Research (2015). *The 5 essentials surveys.* Retrieved from https://consortium.uchicago.edu/surveys.

Zepeda, S.J. (2005). Standards of collegiality and collaboration. In S. P. Gordon (Ed.), *Standards for instructional supervision: Enhancing teaching and learning* (pp.63-75). New York: Eye on Education.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/102

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 มีนาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพัฒนา เพชรคชสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสวัสดิ์ บุญพร้อม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง 16 จังหวัด ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรนักศึกษา 089-8007272

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/102

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 มีนาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางกรรณกร ชูเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสวัสดิ์ บุญพร้อม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง 16 จังหวัด ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรนักศึกษา 089-8007272

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/102

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มีนาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายณัฐพงศ์ ตึกแสวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสวัสดิ์ บุญพร้อม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง 16 จังหวัด ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรนักศึกษา 089-8007272

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/102

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มีนาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสุพจน์ เชี่ยวชลวิชญ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสวัสดิ์ บุญพร้อม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง 16 จังหวัด ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรนักศึกษา 089-8007272

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/102

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มีนาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางกมลทิพย์ หมายมั่นสมสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสวัสดิ์ บุญพร้อม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง 16 จังหวัด ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรนักศึกษา 089-8007272

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๕๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

ด้วยนายสวัสดิ์ บุญพร้อม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นายสวัสดิ์ บุญพร้อม เก็บข้อมูลเพื่อทดลองใช้เครื่องมือวิจัยจากครู ในสังกัดของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี จำนวน ๓๐ คน ระหว่างวันที่ ๑๓ – ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ โดยให้ครูตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทางเว็บไซต์ https://joo.gl/igzCnr หรือตาม QR code ที่อยู่ด้านล่างของหนังสือฉบับนี้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๖๔-๒๔๙๔๕๗๑

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๕๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครปฐม

ด้วยนายสวัสดิ์ บุญพร้อม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครู ในสังกัดของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครปฐม จำนวน ๑๐๒ คน ระหว่างวันที่ ๓ - ๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ โดยให้ครูตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทางเว็บไซต์ https://joo.gl/igzCnr หรือตาม QR code ที่อยู่ด้านล่างของหนังสือฉบับนี้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๔๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๙๘๐๐-๗๒๗๒

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๕๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้วยนายสวัสดิ์ บุญพร้อม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครู ในสังกัดของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๙๔ คน ระหว่างวันที่ ๓ - ๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ โดยให้ครูตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทางเว็บไซต์ https://joo.gl/IgzCnr หรือตาม QR code ที่อยู่ด้านล่างของหนังสือฉบับนี้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๙๘๐๐-๗๒๗๒

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๕๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี

ด้วยนายสวัสดิ์ บุญพร้อม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครู ในสังกัดของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี จำนวน ๗๕ คน ระหว่างวันที่ ๓ - ๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ โดยให้ครูตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทางเว็บไซต์ https://joo.gl/igzCnr หรือตาม QR code ที่อยู่ด้านล่างของหนังสือฉบับนี้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๙๘๐๐-๗๒๗๒

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๕๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี

ด้วยนายสวัสดิ์ บุญพร้อม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครู ในสังกัดของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี จำนวน ๕๑ คน ระหว่างวันที่ ๓ - ๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ โดยให้ครูตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทางเว็บไซต์ https://joo.gl/igzCnr หรือตาม QR code ที่อยู่ด้านล่างของหนังสือฉบับนี้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๙๘๐๐-๗๒๗๒

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง

ตอนที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

3. ขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสมบูรณ์ และการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่ส่งผลกระทบใดๆ ต่อการทำงานหรือสถานศึกษาของของท่าน เนื่องจากผู้วิจัยจะนำเสนอผลในภาพรวมและใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายสวัสดิ์ บุญพร้อม
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ □ ชาย □ หญิง
2. อายุ □ ต่ำกว่า 25 ปี □ 25 – 35 ปี □ 36 – 45 ปี
   □ 46 – 55 ปี □ 56 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา □ ปริญญาตรี □ ปริญญาโท □ ปริญญาเอก
   □ อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. ตำแหน่ง □ ข้าราชการครู □ ครูอาสาสมัคร กศน. □ ครู กศน. ตำบล
   □ ครูศูนย์การเรียนชุมชน (ครู ศรช.) □ อื่นๆ (โปรดระบุ).....
5. ประสบการณ์การสอน □ น้อยกว่า 1 ปี □ 1 – 5 ปี
   □ 6 – 10 ปี □ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
6. จำนวนปีที่ทำงานอยู่ที่ กศน. อำเภอ แห่งนี้ □ ไม่เกิน 1 ปี □ 2 –3 ปี
   □ 4 – 6 ปี □ 7- 10 ปี □ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการในแต่ละข้อต่อไปนี้ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับระดับความเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

5	หมายถึง	จริงอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	ค่อนข้างจริง
3	หมายถึง	ยังไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่ค่อยจริง
1	หมายถึง	ไม่จริงอย่างยิ่ง

หมายเหตุ บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง หมายถึง ลักษณะเฉพาะของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอที่มีผลต่อการรับรู้ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และ 5) การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

ข้อที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
โครงสร้างองค์การ						
1	กศน. อำเภอ ได้ปรับโครงสร้างองค์การให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับภารกิจของต้นสังกัดเป็นระยะ					
2	กศน. อำเภอ ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม					
3	กศน. อำเภอ ได้กระจายอำนาจ และมอบอำนาจตามสัดส่วนของหน้าที่ที่รับผิดชอบและความสามารถของบุคลากร					
4	แผนพัฒนาของกศน. อำเภอสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดและสามารถนำสู่แผนปฏิบัติการประจำปีได้อย่างเป็นรูปธรรม					
5	กศน. อำเภอ บริหารงานอย่างเข้มงวดเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด					
6	กลุ่มงานต่างๆ ตามโครงสร้างองค์การให้ความร่วมมือในการประสานงานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
7	กลุ่มงานต่างๆ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน					
8	กศน. อำเภอ ได้มอบหมายงานที่ไม่ใช่มุ่งเน้นการเรียนการสอนมากเกินไป					
9	กศน. อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถสร้างงานและมีหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ					
10	กศน. อำเภอได้ปรับระดับชั้นของการบริหารเพื่อให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับชั้น					
การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม						
11	กศน. อำเภอ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงอย่างสะดวกในการ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
	ปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร และอีเมล์ เป็นต้น					
12	กศน. อำเภอ เอื้ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรในเรื่องอุปกรณ์สำนักงาน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษ ปากกา ฯลฯ					
13	กศน. อำเภอ ได้ฝึกอบรมบุคลากรครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ศูนย์มีอยู่ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
14	ความเร็วของการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีเพียงพอในการสนับสนุนจัดการเรียนการสอน					
15	ผู้บริหารสามารถจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน					
16	กศน. อำเภอ ได้กำหนดนโยบาย แผนงานและระบบเรื่องความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
17	สภาพแวดล้อมของ กศน.อำเภอ เอื้อต่อการเรียนรู้ และพื้นที่มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานของบุคลากร					
18	บรรยากาศของ กศน.อำเภอ มีความเป็นกัลยาณมิตรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย					
19	ระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรของ กศน. อำเภอ อาศัยความคิดเห็นของบุคลากรเป็นสำคัญ					
20	ผู้บริหารกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนด					
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
21	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ และระบบการเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกับบุคลากรทุกคน					

ข้อที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความรอบรู้และเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร					
23	ผู้บริหารสามารถชี้แนะและสอนงานให้กับครูได้					
24	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และสามารถพูดโน้มน้าวให้ครูร่วมมือรวมพลังในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
25	ผู้บริหารสนทนากับครูด้วยภาษาเชิงบวกและพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู					
26	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าถึงอย่างสะดวกเมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
27	ผู้บริหารร่วมแก้ไขความผิดพลาดในการปฏิบัติงานให้กับครูเมื่อมีปัญหา					
28	ผู้บริหารให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
29	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร						
30	ผู้บริหารคอยให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของบุคลากรอยู่เสมอ					
31	บุคลากรทำงานโดยยึดถือกฎระเบียบในการปฏิบัติงานและความร่วมมือรวมพลัง					
32	เมื่อบุคลากรมีปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาการทำงานจะได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
33	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ					
34	คณะครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
35	บุคลากรส่วนใหญ่อาสาสนับสนุนกิจกรรมของ กศน. อำเภอ ในเวลาหลังเลิกงาน					
36	ผู้บริหารยกย่องหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่สามารถพัฒนางานที่รับผิดชอบได้อย่างโดดเด่นอยู่เสมอ					
37	ผู้บริหารส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรอย่างทั่วถึงและเสมอภาค					
38	บรรยากาศของการปฏิบัติงานมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน					
39	บุคลากรร่วมรับฟังปัญหาของผู้เรียนทั้งปัญหาส่วนตัวและการเรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา					
การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย						
40	กศน. อำเภอ สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและเครือข่ายในชุมชนในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
41	กศน.อำเภอ รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเน้นที่กระบวนการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง					
42	ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนร่วมสนับสนุนและพัฒนาครูผู้สอนเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับผู้เรียน					
43	ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายของ กศน. อำเภอ สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อาคารสถานที่ รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนของ กศน. อำเภอ					
44	กศน. อำเภอ ให้ความสำคัญกับระบบการสร้างเครือข่าย การจัดการความรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน ผู้รับบริการ บุคลากรภายใน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
45	กศน. อำเภอ พัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยอาศัยความร่วมมือของภูมิปัญญาท้องถิ่นและเครือข่ายของ กศน.อำเภอ					

ตอนที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการในแต่ละข้อต่อไปนี้ เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับระดับความเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง จริงอย่างยิ่ง
4 หมายถึง ค่อนข้างจริง
3 หมายถึง ยังไม่แน่ใจ
2 หมายถึง ไม่ค่อยจริง
1 หมายถึง ไม่จริงอย่างยิ่ง

หมายเหตุ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู หมายถึง การร่วมใจร่วมพลัง ร่วมกระทำ และร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหารแบบทีม บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร โดยมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยมีผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูร่วมเป็นผู้นำการเรียนรู้สู่ความเป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกัน ในการศึกษาครั้งนี้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มี องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) การมุ่งผลสำเร็จของงาน และ 5) การเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง

ข้อที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม						
46	กศน.อำเภอ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก เพื่อทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงาน					

ข้อที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
47	กศน. อำเภอ ได้ระดมความคิดเห็นของครูทุกฝ่ายเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน					
48	วิสัยทัศน์ของ กศน.อำเภอ มุ่งเน้นผู้เรียนการเรียนการสอนและการเรียนรู้					
49	ผู้บริหารของ กศน.อำเภอ ได้พยายามสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมที่หน่วยงานต้องปฏิบัติร่วมกันให้บุคลากรได้รับทราบอยู่เสมอ					
50	กศน.อำเภอ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
51	กศน.อำเภอ ให้ครูทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาของหน่วยงาน					
52	กศน.อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกฝ่ายร่วมกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับกฎระเบียบและเงื่อนไขของหน่วยงานต้นสังกัด					
53	กศน. อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกคนวางแผนการพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน					
ภาวะผู้นำร่วม						
54	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนการบริหารการเรียนการสอน					
55	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการออกแบบและตัดสินใจในการเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน					
56	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดเรียนการสอนอยู่เสมอ โดยให้มีจุดเน้น คือ การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น					
57	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถด้านวิชาการ เช่น การเป็นวิทยากร การเป็นผู้นำการนิเทศ การเป็นหัวหน้าโครงการ เป็นต้น					

ข้อที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
58	ผู้บริหารและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีของตน และเสริมสร้างกำลังใจซึ่งกันและกันอยู่เสมอ					
59	เมื่อการทำงานของทีมประสบปัญหา สมาชิกในทีมจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุด					
60	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และร่วมมือกับครูเพื่อหาทางออกในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ					
61	ผู้บริหารมีการกระทำหรือการแสดงออกให้ครูเชื่อและยอมรับในความสามารถของตนเองที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวหน้าได้					
ทีมร่วมแรงร่วมใจ						
62	กศน. อำเภอ ได้กำหนดโครงสร้างของทีมและเวลาที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยความสมัครใจ และมีความยืดหยุ่น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน					
63	กศน. อำเภอ เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขในหลากหลายวิธี					
64	กศน. อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียน					
65	สมาชิกในทีมทุกคนของ กศน. อำเภอ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน เคารพในความเห็นของคนอื่น และมีเจตคติเชิงบวก					
66	สมาชิกในทีมร่วมมือรวมพลังเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของทีมและผู้เรียน					
67	กศน. อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูของแต่ละทีมได้มีโอกาสสังเกตการณ์สอนและสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ					
68	ครู นำผลที่ได้จากการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันมาพิจารณาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
69	สมาชิกในทีมของ กศน. อำเภอ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มุ่งมั่นในความรับผิดชอบร่วมกัน และเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา					
การมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง						
70	ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของหน่วยงาน					
71	ครูร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเป็นที่ยอมรับของชุมชน					
72	ครูร่วมกันกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน					
73	ครูร่วมกันจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยโครงการ/ กิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
74	ครูได้รับการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์และเวลาสำหรับการบริหารโครงการ/กิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
75	แผนการปฏิบัติงานของ กศน. อำเภอสามารถนำสู่การปฏิบัติงานได้จริง					
76	กศน. อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
77	ครูร่วมกันนำข้อมูลสารสนเทศจากการกำกับติดตามและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
การเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง						
78	ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
79	ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีช่องทางการสื่อสารนวัตกรรมที่ได้พัฒนาร่วมกันอย่างหลากหลายทาง เช่น การจัดนิทรรศการการสื่อสารออนไลน์ผ่าน facebook หรือ line เป็นต้น					
80	ครูได้รับการอบรมและพัฒนาในการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังเป็นทีมอย่างทั่วถึง โดยมีจุดเน้นที่การร่วมกันพัฒนาผู้เรียน					
81	กศน. อำเภอ จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
82	คณะครูได้สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์การทำงานร่วมกันผ่านการสนทนาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
83	คณะครูนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการสะท้อนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันมาปรับปรุงแผนจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
84	คณะครูทำงานร่วมกันแสวงหาความรู้ ทักษะ และกลวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
85	ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพจากหน่วยงานโดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ให้ทันการเปลี่ยนแปลง					
86	สมาชิกในทีมพูดคุยกันอย่างกระตือรือร้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ชื่อ นายพัฒนา เพชรคชสิทธิ์
   สถานที่ทำงาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรี
   วุฒิการศึกษา ศษ.บ. (การวัดผลการศึกษา) ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)
   ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอชำนาญการพิเศษ และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลการศึกษา
2. ชื่อ นางกรรณกร ชูเทพ
   สถานที่ทำงาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
   วุฒิการศึกษา ศศ.บ. (ภาษาไทย) ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)
   ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอชำนาญการพิเศษ
3. ชื่อ นายณัฐพงศ์ ตึกแสวง
   สถานที่ทำงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี
   วุฒิการศึกษา กศ.บ. (เทคโนโลยีทางการศึกษา) ศษ.ม. (เทคโนโลยีทางการศึกษา)
   ประสบการณ์หรือความชำนาญ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
4. ชื่อ นายสุพจน์ เชี่ยวชลวิชญ์
   สถานที่ทำงาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตสวนหลวง กทม.
   วุฒิการศึกษา ค.บ. (ภาษาไทย) ค.ม. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน)
   ประสบการณ์หรือความชำนาญ ครูเชี่ยวชาญ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
5. ชื่อ นางกมลทิพย์ หมายมั่นสมสุข
   สถานที่ทำงาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี
   วุฒิการศึกษา กศ.บ. (การศึกษาผู้ใหญ่) กศ.ม. (บริหารการศึกษา)
   ประสบการณ์หรือความชำนาญ ครูชำนาญการพิเศษ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การตรวจสอบค่าความตรง (Validity) ของเครื่องมือ

การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือ จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ข้อ 1	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 5	1	1	0	1	0	0.60	ใช้ได้
ข้อ 6	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 7	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 8	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 9	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 10	1	1	0	1	0	0.60	ใช้ได้
ข้อ 11	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 12	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 13	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 14	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 15	1	1	0	1	0	0.60	ใช้ได้
ข้อ 16	1	1	1	0	0	0.60	ใช้ได้
ข้อ 17	1	1	1	0	0	0.60	ใช้ได้
ข้อ 18	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 19	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 20	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 21	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ข้อ 22	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 23	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 24	+1	+1	+1	0	0	0.60	ใช้ได้
ข้อ 25	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 30	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 35	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 39	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 42	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 43	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ข้อ 47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 49	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 51	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 53	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 56	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 57	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 58	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 59	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 60	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 61	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 62	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 63	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 64	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 65	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 66	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 67	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 68	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 69	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 70	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 71	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ข้อ 72	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 73	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 74	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 75	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 76	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 77	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 78	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 79	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 80	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 81	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 82	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 83	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 84	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 85	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 86	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้

การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดตัวแปรบรรยากาศการองค์การที่เข้มแข็ง ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	45

ที่	บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected tem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
โครงสร้างองค์การ					
1	กศน. อำเภอ ได้ปรับโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจของต้นสังกัดเป็นระยะ	176.200	589.476	.653	.974
2	กศน. อำเภอ ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม	176.300	589.390	.653	.974
3	กศน. อำเภอ ได้กระจายอำนาจ และมอบอำนาจตามสัดส่วนของหน้าที่ที่รับผิดชอบและความสามารถของบุคลากร	176.433	580.254	.764	.974
4	แผนพัฒนาของกศน. อำเภอสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดและสามารถนำสู่แผนปฏิบัติการประจำปีได้อย่างเป็นรูปธรรม	176.166	587.523	.698	.974
5	กศน. อำเภอ บริหารงานอย่างเข้มงวดเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด	176.333	574.368	.856	.974
6	กลุ่มงานต่างๆ ตามโครงสร้างองค์การให้ความร่วมมือในการประสานงานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	176.233	576.047	.893	.974
7	กลุ่มงานต่างๆ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	176.300	581.459	.883	.974
8	กศน. อำเภอ ได้มอบหมายงานที่ไม่ใช่มุ่งเน้นการเรียนการสอนมากเกินไป	176.200	609.890	.091	.976
9	กศน. อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถสร้างงานและมีหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ	176.266	579.926	.906	.974
10	กศน. อำเภอได้ปรับระดับชั้นของการบริหารเพื่อให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับชั้น	176.400	583.490	.838	.974

ที่	บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected tem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม					
11	กศน. อำเภอ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงอย่างสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร และอีเมล์ เป็นต้น	176.300	584.769	.698	.974
12	กศน. อำเภอ เอื้ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรในเรื่องอุปกรณ์สำนักงาน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษ ปากกา ฯลฯ	176.233	589.978	.544	.975
13	กศน. อำเภอ ได้ฝึกอบรมบุคลากรครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ศูนย์มีอยู่ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	176.400	589.628	.581	.975
14	ความเร็วของการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีเพียงพอในการสนับสนุนจัดการเรียนการสอน	176.466	599.361	.375	.975
15	ผู้บริหารสามารถจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน	176.566	583.840	.813	.974
16	กศน. อำเภอ ได้กำหนดนโยบาย แผนงานและระบบเรื่องความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	176.266	581.720	.855	.974
17	สภาพแวดล้อมของ กศน.อำเภอ เอื้อต่อการเรียนรู้ และพื้นที่มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานของบุคลากร	176.466	588.120	.702	.974
18	บรรยากาศของ กศน.อำเภอ มีความเป็นกัลยาณมิตรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย	176.366	579.068	.796	.974

ที่	บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected tem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
19	ระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรของ กศน. อำเภอ อาศัยความคิดเห็นของบุคลากรเป็นสำคัญ	176.533	584.878	.753	.974
20	ผู้บริหารกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนด	176.333	586.161	.766	.974
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
21	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ และระบบการเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกับบุคลากรทุกคน	176.266	581.789	.803	.974
22	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความรอบรู้และเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร	176.266	578.961	.793	.974
23	ผู้บริหารสามารถชี้แนะและสอนงานให้กับครูได้	176.266	582.547	.741	.974
24	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และสามารถพูดโน้มน้าวให้ครูร่วมมือรวมพลังในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	176.300	584.079	.648	.974
25	ผู้บริหารสนทนากับครูด้วยภาษาเชิงบวกและพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู	176.466	578.947	.817	.974
26	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าถึงอย่างสะดวกเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	176.400	585.076	.741	.974
27	ผู้บริหารร่วมแก้ไขความผิดพลาดในการปฏิบัติงานให้กับครูเมื่อมีปัญหา	178.500	644.052	-.754	.979
28	ผู้บริหารให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	176.333	575.540	.829	.974
29	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	176.133	584.051	.786	.974

ที่	บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected tem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร					
30	ผู้บริหารคอยให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของบุคลากรอยู่เสมอ	178.500	637.983	-.612	.978
31	บุคลากรทำงานโดยยึดถือกฎระเบียบในการปฏิบัติงานและความร่วมมือรวมพลัง	176.300	581.941	.771	.974
32	เมื่อบุคลากรมีปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาการทำงานจะได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	176.266	590.202	.615	.975
33	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ	176.466	581.154	.802	.974
34	คณะครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ	176.533	575.430	.869	.974
35	บุคลากรส่วนใหญ่อาสาสนับสนุนกิจกรรมของ กศน. อำเภอ ในเวลาหลังเลิกงาน	176.566	583.151	.782	.974
36	ผู้บริหารยกย่องหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่สามารถพัฒนางานที่รับผิดชอบได้อย่างโดดเด่นอยู่เสมอ	176.666	576.989	.818	.974
37	ผู้บริหารส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรอย่างทั่วถึงและเสมอภาค	176.366	574.792	.861	.974
38	บรรยากาศของการปฏิบัติงานมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน	176.266	574.685	.858	.974
39	บุคลากรร่วมรับฟังปัญหาของผู้เรียนทั้งปัญหาส่วนตัวและการเรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	176.300	578.355	.864	.974

ที่	บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected tem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย					
40	กศน. อำเภอ สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและเครือข่ายในชุมชนในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	176.066	588.961	.729	.974
41	กศน.อำเภอ รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเน้นที่กระบวนการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง	176.266	582.892	.774	.974
42	ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนร่วมสนับสนุนและพัฒนาครูผู้สอนเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับผู้เรียน	176.166	587.661	.694	.974
43	ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายของ กศน. อำเภอ สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อาคารสถานที่ รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนของ กศน. อำเภอ	176.133	588.740	.654	.974
44	กศน. อำเภอ ให้ความสำคัญกับระบบการสร้างเครือข่าย การจัดการความรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน ผู้รับบริการ บุคลากรภายใน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	176.266	588.409	.626	.975
45	กศน. อำเภอ พัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยอาศัยความร่วมมือของภูมิปัญญาท้องถิ่นและเครือข่ายของ กศน.อำเภอ	176.233	585.426	.785	.974

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	41

ที่	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม					
46	กศน.อำเภอ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก เพื่อทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงาน	162.633	388.240	.663	.968
47	กศน. อำเภอ ได้ระดมความคิดเห็นของครูทุกฝ่ายเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	162.633	395.551	.441	.969
48	วิสัยทัศน์ของ กศน.อำเภอ มุ่งเน้นผู้เรียนการเรียนการสอน และการเรียนรู้	162.633	382.792	.761	.968
49	ผู้บริหารของ กศน.อำเภอ ได้พยายามสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมที่หน่วยงานต้องปฏิบัติร่วมกันให้บุคลากรได้รับทราบอยู่เสมอ	162.800	385.890	.666	.968
50	กศน.อำเภอ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	162.433	384.806	.879	.967
51	กศน.อำเภอ ให้ครูทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาของหน่วยงาน	162.533	386.740	.841	.968
52	กศน.อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกฝ่ายร่วมกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับกฎระเบียบและเงื่อนไขของหน่วยงานต้นสังกัด	162.733	386.064	.663	.968
53	กศน. อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกคนวางแผนการพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน	162.466	380.671	.778	.968
ภาวะผู้นำร่วม					
54	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนการบริหารการเรียนการสอน	162.633	383.620	.825	.967

ที่	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
55	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการออกแบบและตัดสินใจในการเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน	162.600	384.455	.833	.967
56	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดเรียนการสอนอยู่เสมอ โดยให้มีจุดเน้น คือ การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น	162.533	385.361	.771	.968
57	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แสดงความสามารถด้านวิชาการ เช่น การเป็นวิทยากร การเป็นผู้นำการนิเทศ การเป็นหัวหน้าโครงการ เป็นต้น	162.400	386.179	.759	.968
58	ผู้บริหารและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีของตน และเสริมสร้างกำลังใจซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	162.700	379.528	.852	.967
59	เมื่อทีมการทำงานประสบปัญหา สมาชิกในทีมจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุด	162.600	383.007	.830	.967
60	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และร่วมมือกับครูเพื่อหาทางออกในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	162.666	382.230	.894	.967
61	ผู้บริหารมีการกระทำหรือการแสดงออกให้ครูเชื่อและยอมรับในความสามารถของตนเองที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวหน้าได้	162.700	385.045	.814	.968
ทีมร่วมแรงร่วมใจ					
62	กศน. อำเภอ ได้กำหนดโครงสร้างของทีมและเวลาที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยความสมัครใจ และมีความยืดหยุ่น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	162.566	391.289	.742	.968

ที่	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
63	กศน. อำเภอ เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขในหลากหลายวิธี	162.566	387.013	.680	.968
64	กศน. อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียน	162.466	390.602	.723	.968
65	สมาชิกในทีมทุกคนของ กศน. อำเภอ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน เคารพในความเห็นของคนอื่น และมีเจตคติเชิงบวก	162.633	388.378	.658	.968
66	สมาชิกในทีมร่วมมือรวมพลังเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของทีม และผู้เรียน	162.500	389.914	.699	.968
67	กศน. อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูของแต่ละทีมได้มีโอกาสสังเกตการณ์สอนและสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	162.633	390.102	.642	.968
68	ครู นำผลที่ได้จากการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันมาพิจารณาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	162.633	386.240	.733	.968
69	สมาชิกในทีมของ กศน. อำเภอ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มุ่งมั่นในความรับผิดชอบร่วมกัน และเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา	162.600	386.317	.765	.968
การมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
70	ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของหน่วยงาน	162.500	393.776	.671	.968

ที่	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
71	ครูร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเป็นที่ยอมรับของชุมชน	162.633	382.792	.761	.968
72	ครูร่วมกันกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน	164.966	438.930	-.896	.975
73	ครูร่วมกันจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยโครงการ/ กิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	162.633	384.930	.732	.968
74	ครูได้รับการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์และเวลาสำหรับการบริหารโครงการ/กิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม	162.633	384.240	.715	.968
75	แผนการปฏิบัติงานของ กศน. อำเภอสามารถนำสู่การปฏิบัติงานได้จริง	164.966	437.895	-.767	.975
76	กศน. อำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	162.666	383.816	.785	.968
77	ครูร่วมกันนำข้อมูลสารสนเทศจากการกำกับติดตามและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	162.800	383.269	.791	.968
การเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง					
78	ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ	162.633	385.413	.884	.967

ที่	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
79	ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีช่องทางการสื่อสารนวัตกรรมที่ได้พัฒนาร่วมกันอย่างหลากหลายทาง เช่น การจัดนิทรรศการการสื่อสารออนไลน์ผ่าน facebook หรือ line เป็นต้น	162.566	389.978	.802	.968
80	ครูได้รับการอบรมและพัฒนาในการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังเป็นทีมอย่างทั่วถึง โดยมีจุดเน้นที่การร่วมกันพัฒนาผู้เรียน	162.600	387.903	.833	.968
81	กศน. อำเภอ จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	162.733	386.616	.780	.968
82	คณะครูได้สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์การทำงานร่วมกันผ่านการสนทนาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	162.666	387.540	.757	.968
83	คณะครูนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการสะท้อนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันมาปรับปรุงแผนจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	162.700	386.562	.758	.968
84	คณะครูทำงานร่วมกันแสวงหาความรู้ ทักษะ และกลวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	162.666	385.609	.773	.968
85	ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพจากหน่วยงานโดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ให้ทันการเปลี่ยนแปลง	162.566	386.047	.760	.968
86	สมาชิกในทีมพูดคุยกันอย่างกระตือรือร้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	162.766	390.806	.598	.968

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์

		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
X1	Pearson Correlation	1	.703**	.648**	.716**	.704**	.839**	.693**	.633**	.655**	.674**	.678**	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322
X2	Pearson Correlation	.703**	1	.732**	.754**	.723**	.890**	.684**	.692**	.655**	.620**	.671**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322
X3	Pearson Correlation	.648**	.732**	1	.862**	.708**	.906**	.748**	.835**	.789**	.666**	.727**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322

		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
X4	Pearson orrelation	.716**	.754**	.862**	1	.934**	.744**		.797**	.809**	.727**	.792**	.835**
	Sig. (2-tail)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322
X5	Pearson Correlation	.704**	.723**	.708**	.764**	1	.853**	.776**	.713**	.747**	.696**	.731**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322
totalX	Pearson Correlation	.839**	.890**	.906**	.934**	.853**	1	.815**	.833**	.824**	.758**	.810**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322
Y1	Pearson Correlation	.693**	.684**	.748**	.744**	.776**	.815**	1	.824**	.842**	.794**	.808**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322

		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
Y2	Pearson Correlation	.633**	.692**	.835**	.797**	.713**	.83**	.824**	1	.839**	.759**	.805**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322
Y3	Pearson Correlation	.655**	.655**	.789**	.809**	.747**	.824**	.842**	.839**	1	.828**	.911**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322
Y4	Pearson Correlation	.674**	.620**	.666**	.727**	.696**	.758**	.794**	.759**	.828**	1	.872**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322

		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
Y5	Pearson Correlation	.678**	.671**	.727**	.792**	.731**	.810**	.808**	.805**	.911**	.872**	1	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322
totalY	Pearson Correlation	.717**	.716**	.813**	.835**	.788**	.871**	.917**	.913**	.953**	.912**	.948**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสวัสดิ์ บุญพร้อม
วัน เดือน ปีเกิด	13 ตุลาคม 2518
สถานที่เกิด	อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	- ศิลปศาสตรบัณฑิต (สารนิเทศศาสตร์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2545 - ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2554 - ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2557
สถานที่ทำงาน	ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหนองแซง อำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรี
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ