

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร

ชื่อและนามสกุล นางสาวเสาวคนธ์ ฉัตรวิไล

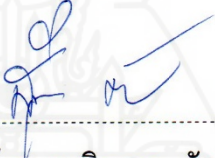
แขนงวิชา บริหารการศึกษา


สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

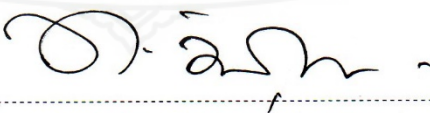
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผู้ศึกษา นางสาวเสาวคนธ์ ฉัตรวิไล รหัสนักศึกษ 2602300606

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันศิริจนวงศ์ ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ (4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 272 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ การเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ การมีเงื่อนไขสนับสนุน การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การจงใจ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างและระบบการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน (3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ได้แก่ การจงใจ บรรยากาศในการทำงาน และ วัฒนธรรมองค์การ

คำสำคัญ ปัจจัย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Independent study title: Factors Affecting the Being a Professional Learning Community of Schools under Mukdahan Primary Education Service Area Offices

Author: Miss Saowakon Chatwilai; **ID:** 2602300606;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr. Suttiwan Tuntirojanawong, Associate Professor;

Academic year: 2018

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the being a professional learning community of schools under Mukdahan Primary Education Service Area Offices; (2) to study factors related to the being a professional learning community of schools under Mukdahan Primary Education Service Area Offices; (3) to study the relationship between related factors and the being a professional learning community of schools under Mukdahan Primary Education Service Area Offices; and (4) to study the factors affecting the being a professional learning community of schools under Mukdahan Primary Education Service Area Offices.

The research sample consisted of 272 administrators and teachers in basic education schools under Mukdahan Primary Education Service Area Offices, obtained by stratified random sampling. The employed research instrument was a rating scale questionnaire with reliability coefficient of .92. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research results indicated that (1) the overall being a professional learning community of schools under Mukdahan Primary Education Service Area Offices was rated at the highest level; elements of being a professional learning community of schools could be ranked based on their rating means as follows: collective learning and application of knowledge, having supportive conditions, supportive and shared leadership, sharing and exchange of learning among personnel, and having shared vision; (2) the factors as a whole related to the being a professional learning community of schools was rated at the highest level; the related factors could be ranked based on their rating means as follows: academic leadership, persuasion, organizational culture, structure and system of work, and working climate; (3) the related factors correlated positively with the being a professional learning community of schools; and (4) factors affecting the being a professional learning community of schools were the following: persuasion, working climate, and organizational culture.

Keywords: Factor, Professional learning community

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิธรรม ตันติรจนาวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา รวมทั้ง อาจารย์ ดร. บุญลือ ทองอยู่ กรรมการสอบที่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้เรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ นายอุทัยวุฒิ ศรีจันทร์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนนราธิป-พร้อยสุพิณบ้านโคกตะแบง นายสามารถ ทบพอกและนางสาวพรพรรณ ลาร่องคำ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช เพื่อนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

เสาวคนธ์ นัตริวิไล

ตุลาคม 2562

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

นางสาวเสาวคนธ์ ฉัตรวีไล



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

**Factors Affecting the Being a Professional Learning Community of Schools under
Mukdahan Primary Education Service Area Offices**

Miss Saowakon Chatwilai

An Independent Study 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

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	12
หลักการและแนวคิด เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	19
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	41
การบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	69
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ	76
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ	82
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	88
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	90
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	92
สรุปการวิจัย	92
อภิปรายผล	97
ข้อเสนอแนะ	113
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	120
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	121
ข เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	123
ค การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability)	134
ง การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	140
จ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	142
ประวัติผู้ศึกษา	146

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	33
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	48
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	70
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	75
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกเป็นรายด้าน	76
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	77
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสนับสนุน และการเป็นผู้นำร่วมกัน	78
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการมีเงื่อนไข ที่สนับสนุน	79
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	80
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ความรู้	81
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกรายด้าน	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปัจจัยด้าน โครงสร้างและระบบการทำงาน	83
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน	84
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	85
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	86
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปัจจัยด้านการจูงใจ	87
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร	88
ตารางที่ 4.15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 5 ด้าน	89
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร โดยวิธี Stepwise	90
ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร โดยวิธี Stepwise	91

ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเรียนรู้ ต้องอาศัยการศึกษาเป็นตัวช่วยในการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมพลังที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ การศึกษาเพื่อเตรียมคนสำหรับสังคมในอนาคตให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและหลากหลายแก้ปัญหาได้อีกทั้งยังมุ่งพัฒนาพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงามการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ดังที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ในมาตรา 6 และมาตรา 52 ได้กำหนดไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรและพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทางด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้มีความเป็นอิสระและการบริหารงานที่มีความคล่องตัวในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินงานและมีความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาคด้วยตัวเองมากขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และแผนการศึกษาชาติ(พ.ศ. 2560-2579) ได้มุ่งพัฒนาในการปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรมจริยธรรมมีวินัยจิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์พัฒนาศักยภาพคนให้มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มุ่งพัฒนาเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบมีความคิดสร้างสรรค์และมีทักษะในการทำงาน การประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีขนาดและจำนวนผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานให้มีการจัดทรัพยากรร่วมกันให้มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสม

ตามความจำเป็นของพื้นที่ปรับหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นสมรรถนะมีจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นผู้แนะนำและสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน มีมาตรการจูงใจให้ผู้มีศักยภาพสูงเข้ามาเป็นครู และปรับระบบประเมินวิทยฐานะทางวิชาชีพให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดระบบการเรียนการสอนที่เป็นการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา, 2562 ,น.33-34)

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในหลายประเทศทำให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพที่ผู้ให้ครูผู้บริหารนักการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) โดยสมาชิกชุมชนวิชาชีพร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและภารกิจการพัฒนา ร่วมกันสมาชิกรวมพลังเรียนรู้แบบกัลยาณมิตรลงมือปฏิบัติบนฐานการทำงานจริงมากกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่นที่ได้จากภายนอกห้องเรียนผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาตามแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางบวกแก่ครูผู้บริหารผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนคุณภาพการศึกษานอกจากนั้นยังก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันของคนในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Hord (1997) ที่กล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคุณภาพด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเกิดผลดีต่อครูผู้สอน กล่าวคือลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของครูเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะบรรลุพันธกิจและต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนานักเรียนตลอดพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การที่โรงเรียนจะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน โครงสร้างโรงเรียน วิสัยทัศน์ พันธกิจ การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู การมีเจตจำนงที่สนับสนุน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล การเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ (ชันยพร บุญรักษา,2553,น.79-85 , โกสินทร์ ศรีบุรินทร์,2558,น.115-116 , สหรัฐ เต็มวงษ์,2558,น.106-107) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการที่จะอำนวยความสะดวกเพื่อนำองค์การและสร้างให้เกิดการร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายง่ายขึ้น บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและประสบความสำเร็จในโรงเรียน ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนคือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมทั้งจากบุคลากรในโรงเรียนและจากหน่วยงานภายนอกเพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ด้วย

ตนเอง การจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำทางด้านการศึกษา ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งมีความพร้อมที่จะนำการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลง ได้มากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษา และภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา นั่นคือผู้เรียนที่จบออกมามีคุณภาพ เป็นทุนมนุษย์ที่ประสิทธิภาพ มีทักษะสำคัญสำหรับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และมีคุณลักษณะที่ส่งเสริมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางของประเทศไทยแลนด์ 4.0 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โลกของการแข่งขันทิศทางการพัฒนาและแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ พัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพองค์ประกอบและปัจจัยที่จะส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญและสนใจในการที่จะพัฒนาองค์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ดังนั้นในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ผู้บริหาร โรงเรียนและข้าราชการครูจึงเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อการนำทางและทำให้กระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้นและผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการจัดการศึกษาภายใต้ต้นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยนำนโยบายเกี่ยวกับการทำสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และสังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ลงไปสู่เขตพื้นที่ให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นให้พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้คือยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการแต่ถึงกระนั้นจากการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาได้พบอุปสรรคในการบริหารจัดการ โรงเรียนหลายอย่างเช่นโรงเรียนส่วนหนึ่งขาดสื่อการสอนที่มีคุณภาพครูขาดทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับเด็กแต่ละช่วงวัยอีกทั้งยังมีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากจนทำให้ครูไม่สามารถร่วมกันประสานร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนเป็นต้นส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจนักและจากสภาพปัจจุบันผลการดำเนินงาน พิจารณาจากผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2560 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศอย่างต่อเนื่องสามปีติดต่อกัน และ

ผลการประเมินการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4 ภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ทุกด้าน ส่งผลให้โรงเรียนในสังกัดร้อยละ 60 ไม่ผ่าน การรับรองจากการประเมินภายนอก รอบที่สามในรอบสามปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะมาตรฐาน ที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และ ทักษะพื้นฐาน จำเป็นตามหลักสูตร และตัวชี้วัดที่เป็นผลสัมฤทธิ์นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และผลการประเมินมาตรฐานของเขตพื้นที่การศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจ ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ ของผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน สังคมที่มีต่อการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อ เฉลี่ยทั้ง 5 กลุ่มสาระ การเรียนรู้ พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ เท่ากับ 43.19 ระดับเขตพื้นที่ การศึกษา เท่ากับ 39.38 และเมื่อ เปรียบเทียบระหว่างระดับเขตพื้นที่การศึกษากับระดับประเทศ พบว่า ระดับเขตพื้นที่การศึกษามีคะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีความแตกต่างอยู่ระหว่าง 2.29–5.66 และเมื่อเฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่า 3.81 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร,2560) ผู้บริหารต้องสนับสนุนการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน Sergiovanni (2009 , p.31) ได้ ใช้กระบวนการที่ช่วยให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากโรงเรียนเป็นที่รวมของบุคคล ที่มีแนวคิด ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่พัฒนาโรงเรียนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนที่ ประสบความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอน (DuFour : 2009, p.4-5) การสร้าง โรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง จะเพิ่มศักยภาพ ในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแข่งขันและมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายของการจัด การศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

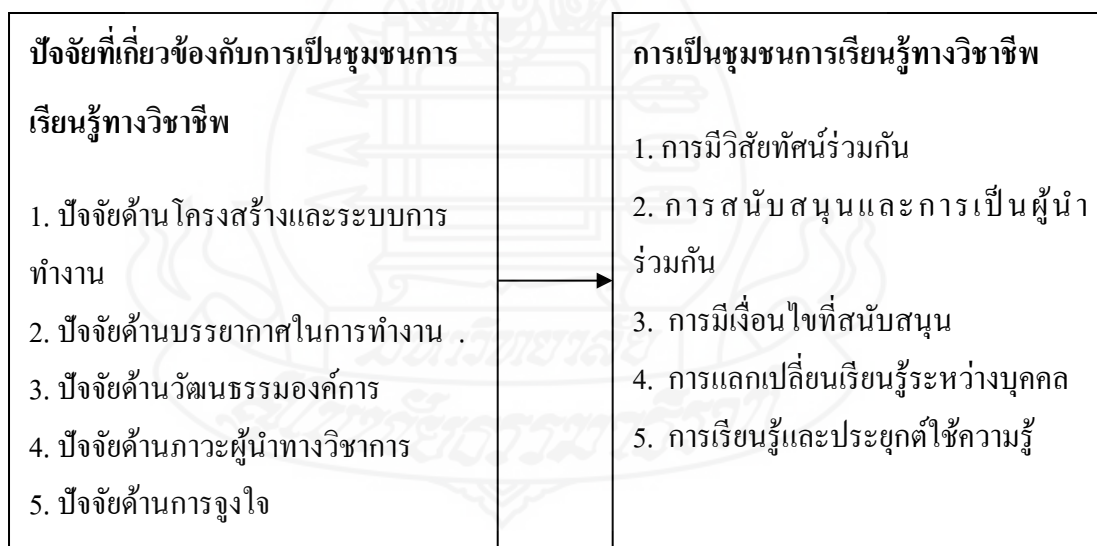
2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์ จากงานวิจัยของ Senge (1990) Hord (1997) DuFour, DuFour & Eaker (2008) ชันยพร บุญรักษา (2553) วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558) สหรัฐ เต็มวงษ์ (2558) โกสินทร์ ศรีบุรินทร์ (2558) วิรัชดา ทานิล (2560) วาสนา ทองทวีชัยศ (2560) และ ณิชฎิกา นครสูงเนิน (2560) จนได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกคณาจารย์มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4.2 ปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกคณาจารย์

5. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกคณาจารย์ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 3) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล 5) การเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) ปัจจัยด้านการจูงใจ

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

5.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู อำเภอเมืองมุกดาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกคณาจารย์ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 68 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 68 คน ครู 841 คน รวมทั้งสิ้น 909 คน

5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.3.1 ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ได้แก่

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 5 ปัจจัย คือ

(1) ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน

- (2) ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน .
- (3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
- (4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
- (5) ปัจจัยด้านการจูงใจ

2) *ตัวแปรตาม* ได้แก่ การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบดังนี้

- (1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- (2) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน
- (3) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน
- (4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล
- (5) การเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหาร และครู ร่วมมือร่วมใจ ทำงานเป็นทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนใจแสวงหาความรู้ถ่ายทอดสร้างความรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจใหม่ๆ โดยมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างยั่งยืน ดังนี้

6.1.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการเรียนการสอนและการเรียนรู้ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผลของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

6.1.2 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึง ภาวะผู้นำที่อยู่ในตัวแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาในด้านการแนะนำและการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการอภิปรายและตัดสินใจการปฏิบัติงานต่างๆ รวบรวมความคิดเห็นและคำแนะนำของคณะครูเพื่อใช้ในการตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน สนับสนุนครูผู้สอนในการเพิ่มประสบการณ์และทักษะการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูผู้สอนในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การริเริ่มเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในการทำงาน การสนับสนุนให้ครูใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายรูปแบบเพื่อพัฒนาผู้เรียน

6.1.3 การมีเจตนาที่สนับสนุน หมายถึง การมีโครงสร้างที่สนับสนุนการเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่อง ครูและผู้บริหารร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีระบบการสื่อสารที่ส่งเสริมข้อมูลของโรงเรียน ชุมชน มีงบประมาณและทรัพยากร การศึกษา สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

6.1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ครูผู้สอนแบ่งปันและแลกเปลี่ยนด้านเทคนิควิธีการสอนระหว่างกันอย่างเปิดเผย มีการแวะเวียนไปเยี่ยมชั้นเรียนของเพื่อนครูมีการสังเกตการสอนและกระตือรือร้น มีการพูดคุยปรึกษาหารือร่วมกัน ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียน

6.1.5 การเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูและทีมงานแสวงหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนการสอน ร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้และประสบการณ์ให้กับนักเรียน วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียน

6.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

6.2.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน หมายถึง กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ ประกอบด้วย การร่วมกันกำหนดโครงสร้าง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายภารกิจ การออกระเบียบข้อบังคับการทำงาน และการประสานงานภายในโรงเรียนที่มีรูปแบบการสื่อสารอย่างชัดเจน

6.2.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูมีความรักผูกพันต่อโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า นวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

6.2.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมให้ครูเกิดการเรียนรู้ การมี ปฏิสัมพันธ์การมีประสบการณ์ร่วมกัน และความเป็นเอกภาพในองค์กร

6.2.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่กระตุ้นให้คณะครูมาร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ครูมีร่วมกัน ผู้บริหารร่วมกับคณะครูพัฒนาเป้าหมายและกำหนดความคาดหวังของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีมาตรฐานและความคาดหวังที่สูง มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลความก้าวหน้าในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและความก้าวหน้าของผู้เรียน ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ และกระบวนการที่ผู้บริหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น และการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน

6.2.5 ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระตุ้นให้เกิดการอุทิศตนมีความกระตือรือร้นมีความผูกพันในการปฏิบัติงานและความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร พฤติกรรมของผู้บริหารในการแนะนำ การยกย่องชมเชย การให้รางวัล และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

6.3 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครหมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2561

6.4 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2561

6.5 ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2561

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นแนวทางสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการในการปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

7.2 เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปประกอบการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีกรอบแนวคิดทางทฤษฎีดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 โรงเรียนแห่งการเรียนรู้
 - 1.3 บทบาทผู้นำสถานศึกษาที่จำเป็นต่อการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้
2. หลักการและแนวคิด เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.3 ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.1 ปัจจัยด้าน โครงสร้างและระบบการทำงาน
 - 3.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน
 - 3.3 ปัจจัยด้านและวัฒนธรรมองค์การ
 - 3.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 3.5 ปัจจัยด้านการจูงใจ
4. การบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

ไชยรัตน์ ชยรัตน์ (2558, น.320) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์กรโดยใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบ โดยใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ โทณะบุตร (2542, น.6) กล่าวถึงการบริหารการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ เจตคติพฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิค ต่างๆอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่โดยอาศัยปัจจัย สำคัญการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุสิ่งของ (Materials) และ 4) การจัดการ (Management)

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น.53) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่างๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยรวม

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558, น.33) ได้สรุปความหมายของ การบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ สองคนขึ้นไปในการจัดการศึกษา เพื่อให้ นักเรียนมีความเจริญงอกงามทั้งทางด้าน สติปัญญา ทักษะ จิตใจ สังคม มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดีและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2554, น.29) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสถานศึกษาในทุกๆด้าน เพื่อให้มีค่านิยมร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการต่างๆโดยอาศัยทรัพยากรและเทคนิคอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาสมาชิก

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาสมาชิกของสถานศึกษาในทุกๆด้าน เพื่อให้มีค่านิยมร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด เพื่อเป้าหมายที่สำคัญคือผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ

1.2 โรงเรียนแห่งการเรียนรู้

ในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาของตนให้เป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ นั้นผู้นำสถานศึกษาสามารถจัดทำได้เป็น 3 ระดับโดยแต่ละระดับซึ่งมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อย (Learning community) ได้แก่ระดับนักเรียนระดับวิชาชีพ (Professional) และระดับชุมชน (Community) กล่าวคือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต17,2560,น.13)

ระดับที่ 1 ระดับนักเรียน (Student level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน (Meaning making) นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญคือทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียน (Skill of learning how to learn) และทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา (Acquiring of knowledge of content skills) นักเรียนสามารถทำการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Authentic learning) ได้ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายของการเป็นผู้เรียนเชิงรุก (Active learners) และการเป็นนักตั้งปัญหา (Problem seekers) และการเป็นนักแก้ปัญหา (Problem solvers) ที่มีประสิทธิภาพในที่สุด

กล่าวโดยสรุปความสำคัญของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษาก็เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และการสร้างความหมาย (Meaning making) จากสิ่งที่เรียน

ระดับที่ 2 เป็นระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional level) ซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอนและบริหารของโรงเรียนโดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สองจะมีลักษณะเด่นตรงที่มีการจัดตั้งสิ่งที่เรียกว่า “ชุมชนแห่งวิชาชีพหรือ Professional Community” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักการแห่งวิชาชีพของตนไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอนและด้านทักษะภาวะผู้นำโดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าการวิเคราะห์ที่ไตร่ตรอง (Reflection) การใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่แต่ละคนมีต่อกันกลับคืนมาเป็นต้น ในการที่จะบรรลุความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้นทุกคนจะต้องมาร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย (Policies) การปฏิบัติต่างๆ (Practices) และกระบวนการบริหารจัดการต่างๆ

ของโรงเรียนเสียใหม่โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ก็เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอนและผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้นมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่ายทั้งผู้บริหารครูผู้สอนนักเรียนและผู้ปกครอง

ระดับที่ 3 เป็นระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning community level) ที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครองสมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายกล่าวคือผู้ปกครองนักเรียนผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียนกล่าวคือผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียนรวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตนผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนแก่โรงเรียนและชุมชนของตนสำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจเอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นโลกแห่งความเป็นจริงในสังคมที่โรงเรียนสามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักเรียนได้ด้วยเครือข่ายการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจากชุมชนไม่ว่าประชาชนที่อาศัยภาคธุรกิจต่างๆและสถาบันอื่นอย่างหลากหลายเช่นนี้จึงทำให้กรอบความคิดและนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามระดับที่ 3 นี้ขยายตัวกว้างขวางออกไปอีกมาก

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกหลักสำคัญในการบริหารโรงเรียน และเป็นผู้นำของโรงเรียน รวมทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน และมีการดำเนินงาน สร้างองค์ความรู้แก่ชุมชนซึ่งมีแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การที่โรงเรียนจะสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ บุคคลสำคัญแห่งความสำเร็จนี้ก็คือผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 บทบาทผู้นำสถานศึกษาที่จำเป็นต่อการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

การปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ นับเป็นงานที่ยากลำบากต่อการทำให้สำเร็จเนื่องจากกรอบความคิดในเรื่องนี้ค่อนข้างกว้างยังขาดความชัดเจนเชิงปฏิบัติอีกมากตลอดจนมีปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องมากมายแต่ผลจากงานวิจัยจำนวนไม่น้อยที่มีความเห็นตรงกันว่าประการหนึ่งภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญที่จะขับเคลื่อนแนวคิดเรื่องนี้ลงสู่การปฏิบัติจนสามารถบรรลุเป้าหมายการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้เพราะถ้าผู้นำสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสำคัญตลอดจนให้ความสนับสนุนในกระบวนการ

ดำเนินงานทุกขั้นตอนของโรงเรียนอย่างจริงจังแล้วก็ยากที่จะสำเร็จได้บทบาทหน้าที่ของผู้นำในการผลักดันให้สถานศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ใน 3 ด้านที่สำคัญได้แก่ด้านการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรและด้านการพัฒนาองค์กรของโรงเรียน

1.2.1 บทบาทผู้นำสถานศึกษาด้านการกำหนดทิศทางของโรงเรียน (Setting school directions) บทบาทของผู้นำสถานศึกษาในด้านนี้ครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายของความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้การทำให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมองเห็นและยอมรับต่อภาพของโรงเรียนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตบทบาทของผู้นำในด้านนี้ได้แก่

1) การกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์ (Identifying and articulating a vision) ผู้นำสถานศึกษาต้องช่วยทำให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากบุคลากรต่างๆให้มาร่วมคิดและจัดทำวิสัยทัศน์ที่ระบุถึงแนวคิดที่ดีที่สุดของการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โดยผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นให้กระหายที่จะช่วยกันให้ถึงเป้าหมายนั้น

2) สร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โดยผู้นำร่วมกับครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องในการแปลวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้เป็นพันธกิจและแผนปฏิบัติต่างๆโดยผู้นำต้องช่วยสร้างความเข้าใจคอยให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือในการขจัดอุปสรรคทั้งหลายในเส้นทางสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเข้าใจในความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างบุคลากรของโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชนในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพสูงในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดผลดีที่สุดต่อผู้เรียนและชุมชนของตน

3) ผู้นำต้องสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง (Crating high performance expectations) โดยผู้นำจะตั้งความคาดหวังของตนต่อคุณภาพของผลงานที่รูปปฏิบัติและผลการเรียนรู้ที่นักเรียนได้รับอยู่ในระดับสูงผู้นำสถานศึกษาต้องสนับสนุนการใช้ผลงานวิจัยและการทาวิจัยชั้นเรียนของครูเพื่อการแสวงหาเทคนิควิธีสอนใหม่ๆเพื่อการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น

4) ชักจูงและส่งเสริมให้ครูผู้สอนยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม (Fostering the acceptance of group goals) เนื่องจากความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกันเป็นคุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ดังนั้นผู้นำสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ต้องส่งเสริมให้ครูผู้สอนและบุคลากรต่างๆทำงานร่วมกันในรูปแบบทีมงานทั้งด้านจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆทั่วทั้งโรงเรียน (Team – based school) ทั้งนี้เพราะการทำงานแบบทีมช่วยให้ครูต้องมีการปฏิสัมพันธ์และต้องปรึกษาหารือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้นและที่สำคัญของการทำงานแบบทีมก็คือทุกคนต้องยึดถือในเป้าหมายเดียวกันและร่วมรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดจากทีมงานของตนใส่ใจติดตามดูแล

การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้อะไรและงานสนับสนุนอื่นๆ (Monitoring organizational performance) ผู้นำโรงเรียนแห่งการเรียนรู้มีหน้าที่ต้องคอยติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆของโรงเรียนโดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้ (KPI) และข้อมูลสารสนเทศอย่างหลากหลายมาเป็นเกณฑ์การประเมินร่วมกับครูผู้สอน โดยยึดหลักประเมินเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงให้งานดีขึ้นและต้องไม่เป็นไปเพื่อการตำหนิหรือจับผิดครูเพราะไม่เช่นนั้นจะทำให้ครูผู้สอนขาดความกล้าที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ๆ (Innovations) การกล้าเสี่ยง (Risk taking) และอุปนิสัยชอบทดลอง (Experiments) ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

1.2.2 บทบาทผู้นำสถานศึกษาด้านพัฒนาบุคลากร (Developing people) ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าขององค์กรครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ดังนั้นบุคคลเหล่านี้จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการเรียนรู้วิธีใหม่แก่ผู้เรียนให้สอดคล้องกับหลักการของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรตามลักษณะการปฏิบัติงานที่ดำเนินอยู่ในโรงเรียน (School – based professional development) ซึ่งผู้นำสถานศึกษามีบทบาทที่จะทำได้อยู่แล้วตลอดเวลาได้แก่

1) ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูระหว่างการทำงาน เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านพัฒนาทักษะการสอนการจัดตั้งคลินิกเพื่อความ เป็นเลิศทางการเรียนการสอนการมีกิจกรรมการนิเทศแบบกัลยาณมิตรหรือแบบเพื่อนช่วยเหลือเพื่อน (Peers assisting peers) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิทยฐานะที่อิงกับการใช้ผลงานที่ปฏิบัติจริงในชั้นเรียนการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูทำให้ครูตั้งทีมงานเพื่อวิจัยหารูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเป็นต้นการส่งเสริมกิจกรรมเหล่านี้ผู้นำสถานศึกษาต้องถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องจัดเวลาให้สะดวกแก่การทำกิจกรรมและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องคิดคำนวณให้นับเป็นภาระงาน (Workload) ของครู

2) ผู้นำสถานศึกษาต้องรู้จักสอนผู้อื่นด้วยพฤติกรรมแบบอย่าง (Role modeling) ของตนกล่าวคือถ้าต้องการให้ครูผู้สอนและผู้เรียนมีนิสัยการใฝ่รู้ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้แล้วผู้นำจะต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องแสดงพฤติกรรมแบบอย่างของผู้เรียนรู้หรือ Learner หรือทำหน้าที่เป็น Learner leader ปรากฏให้ผู้อื่นเห็นอย่างสม่ำเสมอและนำสาระความรู้ใหม่ๆที่ตนได้รับมาจากการเรียนรู้แบ่งปันให้คนอื่นเกิดการเรียนรู้ด้วยพฤติกรรมการทำตัวเป็นผู้เรียนรู้ของผู้นำจะมีอิทธิพลที่ส่งผลให้ครูผู้สอนประพฤติตนเป็นผู้เรียนรู้ตามและพฤติกรรมแบบอย่างในการเป็นผู้เรียนรู้ของผู้นำและของครูผู้สอนเมื่อปรากฏให้นักเรียนได้

สังเกตเห็นอยู่เนื่องนิคย์ยอมมีอิทธิพลที่ส่งผลในการหล่อหลอมพฤติกรรมของนักเรียนให้เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนตามไปด้วย

3) ส่งเสริมและเข้าร่วมกับครูผู้สอนเพื่อสร้างความเป็น “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนนอกจากนี้ควรสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนเข้าเป็นสมาชิกของกิจกรรมชมรมต่างๆที่โรงเรียนควรมีให้นักเรียนได้เลือกตามความถนัดอย่างหลากหลายเพราะชมรมดังกล่าวเหล่านี้ก็คือชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งสิ้น

4) ส่งเสริมและกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) กล่าวคือผู้นำสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูผู้สอนหมั่นตรวจสอบถึงวิธีการงานที่เคยใช้อยู่เป็นประจำนั้นด้วยตนเองหรือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อหาจุดเด่นหรือจุดด้อยและหาวิธีการเดิมนั้นด้วยวิธีการใหม่ที่มีทางเลือกหลายๆ วิธีสนับสนุนให้มีการทดลองทางเลือกดังกล่าวโดยไม่ต้องเกรงว่าจะไม่สำเร็จ นอกจากนี้ในงานบริหารทั่วไปที่ต้องมีการตัดสินใจของผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีผลกระทบกับคนส่วนใหญ่ผู้นำควรเปิดกว้างให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิดเพื่อหาคำตอบที่เหมาะสมมาประกอบการตัดสินใจนั้นแนวทางดำเนินการเช่นนี้ครูผู้สอนควรนำไปใช้กับนักเรียนด้วยเพราะเป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาบุคคลทุกระดับให้สอดคล้องกับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น

5) การให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานแต่ละรายบุคคล (Providing individualized support) ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้นั้นก็เช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทั่วไปที่ต้องส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นอย่างหลีกเลี่ยงมิได้บางคนอาจต่อต้านเนื่องจากไม่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงและบางคนเกิดความท้อแท้หมดกำลังใจเพราะรู้สึกว่าคุณต้องอยู่ในภาวะจำยอมต้องรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้นจึงเป็นบทบาทและหน้าที่ของผู้นำสถานศึกษาโดยตรงที่จะคอยเอาใจใส่ดูแลบุคคลเหล่านี้อย่างใกล้ชิดต้องให้กำลังใจและความหวังที่ดีกว่าตลอดจนชี้ทางเลือกที่ให้ประโยชน์มากกว่าเมื่อโรงเรียนแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นเช่นมีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่จะได้รับหรือมีการปรับเปลี่ยนด้านโครงสร้างแล้วทำให้ทุกคนมีความสะดวกคล่องตัวในการทำงานมีชุมชนแห่งวิชาชีพของตนที่ให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกันมีลักษณะการทำงานแบบกลุ่มก้อนหรือทีมงานมากขึ้นเป็นต้นนอกจากนี้ผู้นำสถานศึกษาควรให้การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

1.2.3 บทบาทผู้นำสถานศึกษาด้านการพัฒนาองค์กร (Developing the organization) เนื่องจากความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้มีกระบวนการที่เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนดังนั้นผู้นำสถานศึกษาต้องสามารถทำให้โรงเรียนได้ทำหน้าที่เป็น

ชุมชนแห่งวิชาชีพด้านการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติการทางวิชาชีพของสมาชิกที่เกี่ยวข้องทั้งครูผู้สอนและนักเรียนตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ผู้นำสถานศึกษาจึงมีบทบาทในประเด็นต่อไปนี้

1) เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน (Strengthening school culture) โดยผู้นำสามารถพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ฝังรากลึกด้วยค่านิยมปทัสถาน ความเชื่อและทัศนคติร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่นำไปสู่ความเอื้ออาทร (Caring) และความไว้วางใจ (Trust) ต่อกันเพราะวัฒนธรรมของโรงเรียนจะเป็นตัวกำหนดแนวทางและบริบทต่างๆ ของการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันของโรงเรียน

2) ทำการปรับปรุงแก้ไข โครงสร้างองค์กรของโรงเรียน (Modifying organization structure) ผู้นำสถานศึกษามีหน้าที่ต้องตรวจสอบดูแลและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและสอดคล้องกับคุณลักษณะของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ซึ่งได้แก่การจัด โครงสร้างงานและการมอบหมายงานที่เน้นรูปแบบทีมงานมากขึ้นการจัดตารางเวลาของครูที่คิดให้เป็นภาระงานที่ประกอบด้วยชั่วโมงสอน ชั่วโมงครูพบปะเพื่อปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานการวางแผนการสอนการประเมินผลการเรียนการแก้ปัญหาและการพัฒนานักเรียนเฉพาะรายเป็นต้นครูควรมีภาระงานรับผิดชอบต่อวันต่อสัปดาห์ที่ไม่หนักจนเกินไปผู้นำต้องปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้มีความดีความชอบที่ยึดผลการทำงานแบบทีมและต้องเป็นไปเพื่อการสร้างคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นการปรับปรุงห้องเรียนให้เหมาะสมกับวิธีการสร้างคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนสูงขึ้นการปรับปรุงห้องเรียนให้เหมาะสมกับวิธีสอนของครูและวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้อื่นๆ อย่างเพียงพอต้องพยายามหาทางลดงานเชิงธุรการของครูให้น้อยลงต้องปรับปรุงกฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ ที่ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่เป็นต้น โครงสร้างองค์กรของโรงเรียนจึงเป็นกรอบหลักของการปฏิบัติงาน โดยโครงสร้างอาจช่วยส่งเสริมหรืออาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการทำหน้าที่ของครูให้บรรลุเป้าหมายของ โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็ได้ผู้นำที่ชาญฉลาดจึงพยายามปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างให้มีลักษณะและเงื่อนไขเชิงบวกต่อการสอนและการเรียนรู้ของครูและนักเรียน

3) สร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ (Building collaborative process) ผู้นำสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติการทางของโรงเรียนเป็นไปในลักษณะที่ให้โอกาสแก่ครูอาจารย์ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อตัวครูหรือต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพของครูด้วยวิธีการมีส่วนร่วมเช่นนี้ผู้นำสามารถที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งส่วนบุคคลและ โรงเรียน โดยรวมได้อย่างราบรื่น

4) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม (Managing the environment) ผู้นำสถานศึกษาจำเป็นต้องทำงานร่วมกับตัวแทนกลุ่มต่างๆที่เป็นสภาพแวดล้อมของโรงเรียนซึ่งได้แก่ผู้ปกครองสมาชิกของชุมชนนักการเมืองภาคธุรกิจเอกชนตลอดจนหน่วยงานราชการทั้งหลายที่แวดล้อมโรงเรียนเพื่อให้คนเหล่านี้เข้าใจและมีภาพลักษณ์ที่เป็นบวกต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนและให้การสนับสนุนปัจจัยด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้จากชุมชนต่อโรงเรียนการสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อกันกับหน่วยงานและบุคคลดังกล่าวจึงเป็นบทบาทสำคัญสำหรับผู้นำแต่ต้องคำนึงถึงการวางตำแหน่งแห่งที่ (Positioning) ของโรงเรียนในท่ามกลางสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไปและต้องเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

2. หลักการและแนวคิด เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำเสนอแยกเป็นประเด็นสำคัญ คือ ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลักษณะของของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

2.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการที่กลุ่มของครูและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและเป้าหมายเดียวกันทำการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

ฮอร์ด (Hord,1997, p.1) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าเป็นการปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อช่วยพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน หรือช่วยให้ผู้เรียน ครู ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

วิจารณ์ พานิช (2549, น.135) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่สมาชิกในสถาบันการศึกษา ได้แก่ ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา และผู้นำในชุมชนมีการทำกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกันทำให้สถานศึกษา สามารถปรับตัวหรือพัฒนาและทำให้ภารกิจมีผลดี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ได้สรุปไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่สมาชิกในชุมชนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

ณัฐกา นครสูงเนิน (2556, น.49-50) ได้สรุปความหมายของคำว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการรวมตัวกันของบุคลากรการศึกษาและบุคลากรในชุมชน ในการทำกิจกรรมเพื่อเป้าหมายของ การเรียนรู้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

Southwest Educational Development Laboratory (1997) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการให้ครูร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชาด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มศว. (2558) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการรวมตัวรวมใจรวมพลังร่วมมือกันของครูผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560,น.36) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือวิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานทั้งนี้โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

นริศ ภูอรรม (2560, น.80) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่าการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิก

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหาร และครู ร่วมมือร่วมใจ ทำงานเป็นทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนใจแสวงหาความรู้ถ่ายทอดสร้างความรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจใหม่ๆ โดยมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างยั่งยืน

2.2 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้เป็นแนวคิดเดียวกันกับองค์การการเรียนรู้ แต่ชุมชนการเรียนรู้จะมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในขณะที่องค์การการเรียนรู้เน้นมุ่งการพัฒนาองค์การในประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างมาก และถือได้ว่าเป็น “กลยุทธ์ที่สำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน” DuFour &Eaker (DuFour &Eaker (1998, p.25)

กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้ประกาศนโยบายให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูทั้งระบบตั้งแต่วิธีการฝึกอบรมครูการส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงานและการกำหนดเกณฑ์ประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สอดคล้องกับ PLC ส่งผลให้เกิดกิจกรรมและความเคลื่อนไหวเพื่อพัฒนาครูโดยมุ่งให้เกิดการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

พิเชษฐ์ เกษวงส์ (2556, น.16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นชุมชนรูปแบบใหม่ที่ใช้ธรรมชาติของการมองชุมชนแบบองค์รวม โดยความร่วมมือของผู้สอนผู้บริหาร โรงเรียนและชุมชน โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับชุมชนให้เกิดขึ้นพร้อมๆกันและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. (2558) สรุปว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญเพราะก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งครูผู้สอนและต่อนักเรียนดังนี้

1. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นประโยชน์ต่อครูเพราะ

1) ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับงานครูจากเดิมที่ครูแต่ละคนต่างคิดต่างทำต่างแก้ปัญหาขาดการปรึกษาหารือกันเปลี่ยนมาเป็นเพื่อนและเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายอย่างเดียวกันคือพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2) เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาซึ่งเนื่องมาจากการมีเพื่อนมีเครือข่ายและการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน

3) เพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจเนื่องจากกระบวนการของ PLC เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมค่านิยมร่วมและเป้าหมายร่วมส่งผลให้ครูเห็นเป้าหมายชัดเจนและยอมรับในเป้าหมายดังกล่าว

4) การเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งนี้เพราะครูมีการเรียนรู้มากขึ้นได้เห็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครูซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ในชั้นเรียนของตนเองทำให้การเรียนการสอนได้ผลดียิ่งขึ้น

5) รับทราบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้กว้างขวางรวดเร็วขึ้นเนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้เกิดเครือข่ายและการสื่อสารที่กว้างขวางทั่วถึงยิ่งขึ้น

6) ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนเพื่อศิษย์ซึ่งเป็นผลจากการมีค่านิยมร่วมวิสัยทัศน์ร่วมและการเห็นตัวอย่างที่ดีของเพื่อนครู

7) ช่วยให้อัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเทียบกับสถานศึกษาที่ไม่มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนที่ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรเอื้ออาทรและช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน

8) ครูปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน ได้ดีกว่าสถานศึกษาที่ไม่มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งเป็นผลจากสภาพแวดล้อมและบรรยากาศและการเรียนรู้จากเพื่อนครูด้วยกัน

2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนจำแนกเป็นประเด็นย่อยได้ 4 ประเด็นคือ

1) ช่วยลดอัตราการตกซ้ำชั้นของนักเรียน
 2) อัตราการขาดเรียนของนักเรียนลดลง
 3) นักเรียนมีความสุขในการเรียนมากกว่าสถานศึกษาที่ไม่มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และการอ่านสูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับสถานศึกษาแบบเก่าซึ่งผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนข้างต้นเป็นผลจากการที่ครูได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดีต่อกันและกระบวนการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมักเริ่มต้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ทำให้ครูได้เสนอปัญหาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกันส่งผลให้ครูมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาซึ่งย่อมส่งผลสะท้อนไปสู่บรรยากาศที่ดีในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

Wells and Feun (2007,p.141) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) มีความเชื่อพื้นฐานที่ต้องการช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งในบริบทของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพนั้น การพัฒนาความสามารถ และสมรรถนะต้องครอบคลุมการพัฒนาทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียน การใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนของนักเรียน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้หากผู้บริหาร โรงเรียนให้การสนับสนุน และเห็นคุณค่า

Vescio and others. (2008) และ Hord (2004, p.2) ได้ให้แนวคิดว่าผลลัพธ์ตามเป้าหมายของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา คือ การเปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และตัดสินใจร่วมกันภายในโรงเรียน

และพันธกิจที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของครูและผู้บริหารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

จากแนวคิดความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปใจความสำคัญได้ดังนี้ ชุมชนการเรียนรู้จะมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูและการส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันครูได้เสนอปัญหาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน

2.3 ลักษณะของของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่นักวิชาการให้มุมมองการพิจารณาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งคุณลักษณะทั่วไปของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้

ฮอร์ด (Hord (1997, p.6-17) กำหนดลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ที่หลอมรวมกัน
3. การและเปลี่ยนวิสัยทัศน์และค่านิยม
4. สภาพที่เต็มไปด้วยการเอื้ออำนวยและการสนับสนุน
5. การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

เซงเก้ และคณะ (Senge and Other, 2006, p.307) ได้สรุปลักษณะชุมชนการเรียนรู้ว่ามีลักษณะ 5 ประการสำคัญคือ

1. มีการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้เป็นทีม
2. คิดเป็นระบบและมีรูปแบบความคิด
3. กระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. มีการทดลองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ
5. มีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ รวมถึงการรับผิดชอบร่วมกัน

พิเชฐ เกษวงค์ (2556, น.22) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนสามารถเกิดขึ้นได้จากการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำและการพัฒนาของบุคคล ในการเรียนรู้ร่วมกันในการเรียนรู้ร่วมกันมีดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนสนับสนุนความเป็นผู้นำ หากบุคลากรในโรงเรียนกำลังทำงานร่วมกันร่วมพิจารณาตามระบบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารจะเกิดขึ้น

ผู้บริหารควรพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคลากรจากมุมมองของผู้บริหารและการสนับสนุนจากบุคลากรในโรงเรียน

2. การรวมผลงานสร้างสรรค์ในโรงเรียนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันทุกระดับ การทำงานอย่างต่อเนื่องและการสร้างสรรค์ผลงานเกิดจากการสนทนาบุคลากรในโรงเรียน ได้พูดคุยร่วมกันเกี่ยวกับนักเรียนการสอนและการเรียนรู้

3. ด้านการสร้างค่านิยมเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันลักษณะที่แท้จริงของการเรียนรู้ร่วมกันคือการไม่ละทิ้งการเรียนรู้ของนักเรียนนำไปสู่กฎเกณฑ์ของการมีส่วนร่วม

4. เงื่อนไขการสนับสนุนบุคลากรได้ร่วมกันสร้างหน่วยการเรียนรู้ การตัดสินใจ การแก้ปัญหาและสร้างสรรค์งานที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกัน

5. การฝึกการมีส่วนร่วม การวิจารณ์พฤติกรรมของครูโดนเพื่อนร่วมงานถือเป็นเกณฑ์ในการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเพื่อนช่วยเพื่อนกระบวนการนี้เป็นพื้นฐานให้แต่ละคนเกิดการพัฒนาร่วมกันทำให้เกิดความเคารพและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558, น.37) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์อันดีและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดคุณลักษณะเช่นนี้

2. เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน โดยครูที่เป็นสมาชิกของชุมชนมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครูมีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ

3. เป็นชุมชนที่เอื้ออาทรมีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ โดยครูผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ พร้อมทั้งจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

4. เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้โดยคุณลักษณะที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นต้นทุนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในที่สุดเป็นตัวบ่งชี้ว่าครูได้รับการพัฒนาให้ยกระดับความเป็นนักวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

สรุป ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย มีความเป็นกัลยาณมิตรในการเรียนรู้ ตัดสินใจและแก้ปัญหา ของบุคลากรทุกฝ่าย ที่มีเป้าหมายและค่านิยมร่วมกัน

2.4 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้หลากหลายดังนี้

Senge (1990, p.82-93) ได้เสนอแนวความคิดของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยกรอบความรู้ 5 สาขาวิชาการที่เรียกว่า The five disciplines ซึ่งจะเป็แนวทางหลักในการสร้างองค์การแห่งเรียนรู้ให้เกิดขึ้น The five disciplines หรือแนวทางสำคัญ 5 ประการที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) คือลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การได้สมาชิกขององค์การที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะมีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

2. ความมีสติแบบจำลองในใจ (Mental Model) คือแบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์กรซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรองค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจนและมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรกฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นรวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจำงชัดเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสมมี Mental Ability ไม่ผันแปรเรรวนหรือทอดยเมื่อเผชิญกับวิกฤตการณ์ต่างๆซึ่งการที่จะปรับ Mental model ของคนในองค์กรให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องอาจจะใช้หลักการของศาสนาพุทธในการฝึกสติ ธิกษาศีลและดำรงตนอยู่ในธรรมะ

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) คือการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กรองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กรซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้นเรียกว่าการอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละ

บุคคลองค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่างๆภายในองค์การเป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

5. ระบบการคิดอย่างมีระบบของคนในองค์การ (Systems Thinking) คือกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นเห็นแบบแผนเห็นขั้นตอนของการพัฒนาคือเห็นทั้งป่าและเห็นต้นไม้แต่ละต้นด้วย (See Wholes instead of part, See the forest and the trees)

Hord (1997, p.6-17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบแบ่งของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 ประการดังนี้

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership) คือภาวะผู้นำที่อยู่ในตัวแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาภายในโรงเรียนเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ในด้านการแนะนำและการสนับสนุนการปฏิบัติการให้ประสบผลสำเร็จของนโยบายใหม่หรือการปฏิบัติภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบทบาทพื้นฐานของการมีอำนาจที่สำคัญที่สุดถูกแทนที่โดยโครงสร้างภาวะผู้นำร่วมกันเช่นในด้านตัวแบบด้านผู้บริหารด้านครูผู้สอนด้านคำถามการได้สวนและการแก้ปัญหาสำหรับการปรับปรุงโรงเรียนเพื่อร่วมงานทั้งหมดก้าวหน้าในวิชาชีพและเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันเพื่อที่จะเข้าหาเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันผู้บริหารโรงเรียนจัดหาความจำเป็นขององค์การและโครงสร้างที่สนับสนุนแก่ให้กับผู้ร่วมงานผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงออกด้วยความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการสนทนาโดยปราศจากอำนาจและเขาทั้งหลายต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน

2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) วิสัยทัศน์พื้นฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้คือต้องไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนการสร้างค่านิยมวิสัยทัศน์ร่วมกันท่ามกลางการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนและสนับสนุนมาตรฐานพฤติกรรมในชุมชนแห่งนี้วิสัยทัศน์ถูกกระทำในวันต่อวันของผู้ร่วมงานในโรงเรียนไม่ว่าสถานที่ใดที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถดึงดูดและพัฒนาการผูกมัดและพรสวรรค์ส่วนบุคคลในกลุ่มที่พยายามผลักดันเพื่อการเรียนรู้คุณภาพของงานที่สูงค่านี้ถูกจัดขึ้นในมาตรฐานของความตระหนักส่วนบุคคลการวิพากษ์วิจารณ์ส่วนบุคคลและการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ใช้ข้อผูกมัดสำหรับสมาชิกให้เป็นประโยชน์เพื่อริเริ่มการดำเนินการใหม่และเพื่อการปรับปรุง (Sirotnik, 1999; Little, 1997.) คุณลักษณะหลักของวิสัยทัศน์คือเน้นที่ดำรงรักษาการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งในความสำเร็จของนักเรียนแต่ละคนจะถูกพิจารณาอย่างรอบคอบ (Louis and Kruse, 1995.) การสร้าง

ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันนี้จะนำไปสู่บรรทัดฐานความผูกพันของพฤติกรรมของนักเรียนที่จะถูกสนับสนุนโดยคณะครูเช่นในชุมชนสมาชิกคณะครูจะต้องรับผิดชอบการกระทำของตนเองแต่ผลประโยชน์ที่ได้ก็จะขึ้นอยู่กับความทะเยอทะยานของแต่ละบุคคลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะถูกอธิบายในฐานะการดูแลเช่นการดูแลคือการสนับสนุน โดยเปิดการติดต่อสื่อสารทำให้เข้าใจโดยความไว้วางใจ

3. กลุ่มการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้เรียนรู้ (Collective Learning and Application of Learning) แท้ที่จริงแล้วมิตินี้เรียกว่า “กลุ่มสร้างสรรค์” ชื่อของมิตินี้ถูกเปลี่ยนเพื่อที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้และการประยุกต์ของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นชุมชนแห่งการเรียนรู้คือผู้ร่วมงานในโรงเรียนเพิ่มขึ้นในระดับกระบวนการที่หาความรู้ใหม่ๆและแนวทางการปรับความรู้ในงานของคุณความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบร่วมกันเป็นผลทำให้มีผลผลิตที่สร้างสรรค์และการแก้ปัญหาที่เหมาะสมความแข็งแกร่งของหน้าที่ระหว่างผู้บริหารกับครูและเพิ่มข้อผูกมัดที่จะพัฒนาให้เกิดความสำเร็จเช่นโรงเรียนขยายตารางการปรับปรุงการอภิปรายให้กว้างออกไปหรือการกำหนดวิธีการการปกครองใหม่ที่เน้นไปสู่พื้นที่ที่สามารถให้ความช่วยเหลือที่จะนำไปสู่การปรับปรุงโรงเรียนคือหลักสูตรคำสั่งการประเมินและวัฒนธรรม โรงเรียนมาตรฐานที่สูงจะเป็นที่ยอมรับในบริบทพื้นที่และวิชาชีพของครูนำไปสู่ความรับผิดชอบที่จะรับรองระดับความสำเร็จของนักเรียนที่มีคุณภาพ

4. การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (Supportive Conditions) โครงสร้างที่ว่า การสนับสนุนวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมการสอนในระดับห้องเรียน โครงสร้างการคิดที่สร้างสรรค์รวมถึงสิ่งแวดล้อมถูกอธิบายว่า “มีปัจจัยเดียวเท่านั้นที่สำคัญที่สุด” สำหรับการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จแบบของโครงสร้างการสนับสนุนถูกค้นพบภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ : เงื่อนไข โครงสร้างและความสัมพันธ์ความรับผิดชอบเงื่อนไขโครงสร้างรวมถึงการใช้เวลากระบวนการติดต่อสื่อสารขนาดของโรงเรียนปริมาณครูผู้สอนและกระบวนการพัฒนาผู้ร่วมงานส่วนความสัมพันธ์ความรับผิดชอบรวมถึงทัศนคติด้านบวกของผู้ให้ความรู้การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลหรือการมีจุดมุ่งหมายมาตรฐานของการสำรวจและการปรับปรุงความเคารพความเชื่อและคิดในแง่บวกเอาใจใส่ความสัมพันธ์ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้และจำเป็นที่จะต้องหาวัฒนธรรมเพื่อจะสร้างเวลาและแบ่งบันการเรียนรู้การแก้ปัญหาและการตัดสินใจการสนับสนุนเงื่อนไขเป็นกุญแจที่จะดำรงรักษาความเจริญเติบโตและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Shared Personal Practice) โรงเรียนและระบบโรงเรียนถูกปรับปรุงโดยตรงและเพื่อการเผชิญหน้าการเปิดเผยของความโดดเด่นถูกสร้าง

โดยหลายเส้นทางของบทบาทท่ามกลางผู้ให้การศึกษาและการสนับสนุนการกระทำข้อเท็จจริง ในขณะที่งานเพื่อจะได้มาตรฐานของนักเรียนในระดับสูงบทบาทของครูภายในแบบแผนโครงสร้างเพื่อได้รับผิชอบสอนร่วมกันถูกจัดขึ้นเพื่อเผชิญกับความแตกแยกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ดังนั้นบทบาทครูควรจะสร้างวัฒนธรรมการนับถือซึ่งกันและกันและความไว้วางใจสำหรับทั้งสองอย่างคือการพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนครูต้องอุทิศตนเพื่องานของตนเองการปฏิบัติส่วนบุคคลร่วมกันถูกจำกัดในหน้าที่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และโน้มเอียงไปยังมิติสุดท้ายเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นสำหรับนักเรียนภายใต้สิ่งแวดล้อมของความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องถ้าเน้นตรงผลลัพธ์ของนักเรียนมันคือค่านิยมและน่าเชื่อถือของสมาชิกและยืนยันได้ว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงกว่ามาตรฐานมีหนึ่งปัจจัยจัดการเนื้อหาทั้งหมดภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้และการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันของการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนสมาชิกทั้งหมดภายในโรงเรียนลงทุนในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงความจำเป็นที่เพิ่มขึ้นของความต้องการของนักเรียนทั้งหมดและช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงเกินกว่ามาตรฐานของการเรียนรู้

การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ตามแนวคิดของ DuFour (2008, p.14-17) มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม
2. การมีวัฒนธรรมร่วมมือกันที่เน้นไปที่การเรียนรู้
3. การรวบรวมการค้นหา การปฏิบัติที่ดีที่สุด และ สภาพปัจจุบัน
4. การเน้นที่การลงมือทำ เรียนรู้จากการปฏิบัติ
5. ความมุ่งมั่นเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้น เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

ฉัฐิกา นครสูงเนิน (2556, น.76) ได้ใช้องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ พบว่ามี

องค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. การสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกันหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูในการร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติทำให้โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จในด้านนโยบายการปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกันหรือการปรับปรุงโรงเรียน สนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้

2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูในการสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและ โรงเรียนมีประสิทธิผล

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร และครูในการใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการสอน มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาในด้านต่างๆให้กับนักเรียน และรู้ความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูและนักเรียน

4. การมีเจือใจที่สนับสนุนหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูในการสร้างเจือใจให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้มีกำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน มีความคิดสร้างสรรค์ มีการสร้างหรือหานวัตกรรมใหม่ๆให้กับนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูในการลดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียน มีการสร้างวัฒนธรรมการนับถือซึ่งกันและกัน มีความเชื่อไว้วางใจกัน อุทิศตนเพื่องาน การพัฒนาตนเองและ พัฒนาโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ ชุมชนแห่งการเรียนรู้

ชั้นยพร บุญรักษา (2553, น.7-8) ได้ใช้องค์ประกอบเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอน ร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านนโยบาย การปฏิบัติ การ ตัดสินใจร่วมกัน มีการสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำ หรือการปรับปรุงโรงเรียน เพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนครูในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้

2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนมีประสิทธิภาพและ โรงเรียนมีประสิทธิภาพ

3. กลุ่มการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการที่หลากหลายในการสอน มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ให้กับนักเรียนและรู้ความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูและ นักเรียน มีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อมาปรับปรุงการเรียนการสอน

4. การมีเจือใจที่สนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างเจือใจให้กับครูผู้สอน เพื่อให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน มีการจัดตารางเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน มีงบประมาณเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนเกิด

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียน ครูควรสร้างวัฒนธรรมการนับถือซึ่งกันและกัน ความเชื่อ ครูต้อง

อุทิศตนเพื่องาน การพัฒนาตนเอง และพัฒนาโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557,น.10) ได้วิจัยองค์ประกอบเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลยาณมิตร

องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำร่วม

องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบที่ 4 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558,น.9) ได้ทำการสังเคราะห์การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาจากนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ มี 6 ขั้นตอนได้แก่

1. การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ
2. การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม
3. การกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน
4. การปฏิบัติงานแบบร่วมมือ
5. การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครู
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนวิธีปฏิบัติ

สหัสรัฐ เต็มวงษ์ (2558,น.27) ได้สรุปองค์ประกอบของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective an Learning Application of learning) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมกรรมการสนับสนุน และส่งเสริมครูผู้สอนให้สามารถนำวิธีการที่หลากหลายที่มีความแปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งแก้ปัญหาต่างๆ ให้นักเรียน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (SharedVision) หมายถึงการมองเห็นภาพเป้าหมายที่จะเกิดขึ้น เป็นจุดมุ่งหมายในการขับเคลื่อน PLC ทำให้มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน มีการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีลักษณะสำคัญ คือการเห็นภาพและทิศทางร่วม การมีเป้าหมายร่วม การเห็นคุณค่าร่วม และ การมีภารกิจร่วม

3. การปฏิบัติงานร่วมกัน (Shared practice) หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันในการวางแผนการร่วมมือกันแก้ปัญหาตลอดจนปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันร่วมมือกันเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ และนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

4. การมีเงื่อนไขสนับสนุน (supportive structure) หมายถึงการมีโครงสร้างที่สนับสนุนการเกิดและคงอยู่ของ PLC เป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบมีลักษณะลดความเป็นองค์การ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC

5. การเน้นการเรียนรู้และผลลัพธ์ (Focus learning and orientation) หมายถึงการที่สมาชิกในองค์กรให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันพัฒนาการเรียนรู้มาอย่างต่อเนื่องซึ่งมีเป้าหมายที่มุ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ ด้วยการทำแผนปฏิบัติการของแต่ละกิจกรรมแล้วรวบรวมผลที่เกิดขึ้น

โกสินทร์ ศรีบุรินทร์ (2558, น.30) สรุปองค์ประกอบจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ ไว้ 5 องค์ประกอบคือ

1. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared value and Vision) หมายถึงการที่ผู้บริหารและครูมีแนวปฏิบัติและเป้าหมายร่วมกันในการปรับปรุงโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนมีการสนับสนุนปทัสถานของพฤติกรรมที่เป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2. การสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน (Supportive and shared leadership) หมายถึงการที่ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบมีการตัดสินใจร่วมกันตามระบอบประชาธิปไตยรวมทั้งมีการส่งเสริมและรักษาภาวะผู้นำของครู

3. การมีความสามารถในการสร้างสรรค์ร่วมกัน (Collective creativity) หมายถึงการที่ครูในโรงเรียนทำงานแบบรวมพลังร่วมมือในการวางแผนแก้ปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานมีโอกาสนำความรู้ค้นคว้าความรู้ทักษะและกลยุทธ์ใหม่ๆ ด้วยกันและนำความรู้และทักษะที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Shared personal practice) หมายถึงการที่ครูผู้สอนแบ่งปันและแลกเปลี่ยนด้านเทคนิควิธีการสอนระหว่างกันอย่างเปิดเผย มีการแวะเวียนไปเยี่ยมชั้นเรียนของเพื่อนครูมีการสังเกตการสอนและกระตือรือร้นให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอนของเพื่อนครูเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

5. การมีเงื่อนไขสนับสนุน (Supportive Conditions) หมายถึงการมีสถานการณ์ที่เป็นบริบทของโรงเรียนที่จำเป็นต่อการจัดเวลาพิเศษให้ครูมีการวางแผนกำหนดเวลาพิเศษให้สำหรับนักเรียนซึ่งโรงเรียนต้องลดการทำงานเพียงลำพังของครูเพิ่มศักยภาพของครูและการมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารครูและนักเรียนที่ส่งเสริมปรับปรุงโรงเรียนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนของนักเรียน

วิรัชดา ทานิล (2560, น.33) กล่าวว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบคือ

1. การมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. การมีวัฒนธรรมร่วมมือกันที่เน้นไปที่การเรียนรู้
3. การรวบรวมการค้นหาคำปฏิบัติที่ดีที่สุดและสภาพปัจจุบัน
4. การเน้นที่การลงมือทำเรียนรู้จากการปฏิบัติ
5. ความมุ่งมั่นเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. การเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, น.17) สรุปองค์ประกอบจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ ไว้ 5 องค์ประกอบคือ

1. การสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกันหมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกันหรือการปรับปรุงสถานศึกษา สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้ให้นักเรียนและสถานศึกษามีคุณภาพ

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาด้านต่างๆให้กับนักเรียน ทราบความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน

4. การมีเงื่อนไขที่สนับสนุนหมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างเงื่อนไขให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลหมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลดช่องว่างระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน ครูต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจให้แก่นักเรียน มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่างๆ มาทำการสังเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา(Professional Learning Community : PLC) แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกันดังรายละเอียดที่แสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

ที่	องค์ประกอบ	Hord (1997)	DuFour & Eaker(2008)	ชันยพร บุญรักษา(2553)	ฉันทิภา นครสูงเนิน(2556)	วรดิษฐ์ ชูกำเนิด(2557)	สพ.รัฐ เต็มวงษ์(2558)	โกศลินทร์ ศรีรินทร์(2558)	ฐาปนันท์ อุดมศรี (2558)	วาสนา ทองทวีงยศ(2560)	วิรัชดา ทานิด(2560)	คามณี
1	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	*10
2	การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		*7
3	การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน	✓		✓	✓		✓	✓		✓		*6
4	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	✓		✓	✓			✓		✓		*5
5	การเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	*7
6	การมีวัฒนธรรมร่วมมือกันที่เน้นไปที่การเรียนรู้		✓				✓					2
7	การรวบรวมการค้นหาคำปฏิบัติที่ดีที่สุด และสภาพปัจจุบัน		✓								✓	2
8	การเน้นที่การลงมือทำ เรียนรู้จากคำปฏิบัติ		✓							✓	✓	3
9	ความมุ่งมั่นเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง		✓							✓	✓	3
10	เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน		✓							✓	✓	3

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	Hord (1997)	DuFour & Eaker(2008)	ชันยพร บุญรักษา(2553)	ณัฐภา นครสูงเนิน(2556)	วรัถกษณ์ ชูกำเนิด(2557)	สหัสรัฐ เต็มวงษ์(2558)	โกศลินทร์ ศรีบริรินทร์(2558)	ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558)	วาสนา ทองทวีรังษศ (2560)	วิรัชตา ทานิล(2560)	ความถี่
11	การทำงานเป็นทีมแบบรวมพลัง					✓			✓			2
12	การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ					✓			✓			2
13	ความสามารถในการสร้างสรรค์ ร่วมกัน							✓				1
14	การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และ เทคโนโลยีสารสนเทศ								✓			1
15	ชุมชนกัลยาณมิตร						✓					1
16	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน						✓					1

ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป สรุปการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษารองค์ประกอบดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล และการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

Senge (2006, p.87) ให้ความหมายว่า หมายถึงการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์การองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์การที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์การ ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การ

Hord (1997, p.7) กล่าวว่าวิสัยทัศน์พื้นฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้คือต้องไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนการสร้างค่านิยมวิสัยทัศน์ร่วมกันท่ามกลางการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนและ

สนับสนุนมาตรฐานพฤติกรรมในชุมชนแห่งนี้วิสัยทัศน์ถูกกระทำในวันต่อวันของผู้ร่วมงานในโรงเรียน

DuFour (2008, p.15) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นองค์ประกอบแรกของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถ้าผู้บริหารมีแนวคิดจะสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้จะทำไม่สำเร็จถ้าขาดความร่วมมือจากครูในโรงเรียนที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยพิจารณาเกี่ยวกับข้อตกลงร่วมกันที่จะช่วยให้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารว่าจะทำให้คณะครูมีความเชื่อและค้นหาสิ่งที่คณะครูจะสร้างร่วมกัน ผู้บริหารควรจัดให้มีการอภิปรายเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันของโรงเรียน

ธัญพร บุญรักษา (2553, น.7) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิผล

ชุลีพร เกียรติสง (2556, น.15) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีกระบวนการเรียนรู้ที่ดีและผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น

ฉัฐิกา นครสูงเนิน (2556, น.73) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารและครูในการสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิผล

สหัสรัฐ เต็มวงษ์ (2558, น.27) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงการมองเห็นภาพเป้าหมายที่จะเกิดขึ้น เป็นจุดมุ่งหมายในการขับเคลื่อน PLC ทำให้มีทิศทางการเรียนรู้อย่างชัดเจนร่วมกัน มีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีลักษณะสำคัญ คือการเห็นภาพและทิศทางร่วม การมีเป้าหมายร่วมการเห็นคุณค่าร่วม และการมีภารกิจร่วม

โกสินทร์ ศรีบุรินทร์ (2558, น.24) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงการที่ผู้บริหารและครูมีแนวปฏิบัติและเป้าหมายร่วมกันในการปรับปรุงโรงเรียนโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนมีการสนับสนุนปทัสถานของพฤติกรรมที่เป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน

วิรัชดา ทานิล (2560, น.28) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นร่วมกันในการกำหนดหลักการที่เป็นแนวทางและร่วมกันปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียน

วาสนา ทองทวีอังศ (2560, น.17) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนและสถานศึกษามีคุณภาพ

สรุปได้ว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันหมายถึงผู้บริหารและครูในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการเรียนการสอนและการเรียนรู้ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผลของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

2. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

Hord (1997, p.8) กล่าวว่าภาวะผู้นำที่อยู่ในตัวแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาภายในโรงเรียนเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ในด้านการแนะนำและการสนับสนุนการปฏิบัติการให้ประสบผลสำเร็จของนโยบายใหม่หรือการปฏิบัติภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบทบาทพื้นฐานของการมีอำนาจที่สำคัญที่สุดถูกแทนที่โดยโครงสร้างภาวะผู้นำร่วมกันเช่นในด้านตัวแบบด้านผู้บริหารด้านครูผู้สอนด้านคำถามการไต่สวนและการแก้ปัญหาสำหรับการปรับปรุงโรงเรียนเพื่อนร่วมงานทั้งหมดก้าวหน้าในวิชาชีพและเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันเพื่อที่จะเข้าหาเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันผู้บริหารโรงเรียนจัดหาความจำเป็นขององค์กรและโครงสร้างที่สนับสนุนแก่ให้กับผู้ร่วมงานผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงออกด้วยความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการสนทนาโดยปราศจากอำนาจและเขาทั้งหลายต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน

ธัญพร บุญรักษา (2553, น.7) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านนโยบายการปฏิบัติการตัดสินใจร่วมกันมีการสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำหรือการปรับปรุงโรงเรียนเพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนครูในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้

ชวลีพร เกียรติสง (2556, น.15) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านนโยบายการปฏิบัติการตัดสินใจร่วมกันในรูปคณะกรรมการมีการแบ่งความรับผิดชอบมีการสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำและริเริ่มสร้างสรรค์สนับสนุนให้ข้อมูลข่าวสารร่วมกันส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนครูในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556, น.72) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารและครูในการร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติการให้โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จในด้านนโยบายการปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกันหรือการปรับปรุงโรงเรียน สนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนรู้

โกสินทร์ ศรีบุรินทร์ (2558, น.25) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงการที่ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบมีการตัดสินใจร่วมกันตามระบอบประชาธิปไตยรวมทั้งมีการส่งเสริมและรักษาภาวะผู้นำของครู

วาสนา ทองทวีชัยศ (2560, น.17) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จทั้งด้านนโยบาย การปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกันหรือการปรับปรุงสถานศึกษา สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

สรุปได้ว่าการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกันหมายถึง ภาวะผู้นำที่อยู่ในตัวแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาในด้านการแนะนำและการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการอภิปรายและตัดสินใจการปฏิบัติงานต่างๆ การริเริ่มเปลี่ยนแปลงต่างๆในการทำงาน การสนับสนุนให้ครูใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายรูปแบบเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3. การมีเจตนาที่สนับสนุน

Hord (1997, p.11) กล่าวว่าโครงสร้างที่ว่าการสนับสนุนวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมการสอนในระดับห้องเรียน โครงสร้างการคิดที่สร้างสรรค์รวมถึงสิ่งแวดล้อมถูกอธิบายว่า “มีปัจจัยเดียวเท่านั้นที่สำคัญที่สุด” สำหรับการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จแบบของโครงสร้างการสนับสนุนถูกค้นพบภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ : เจตนาโครงสร้างและความสัมพันธ์ความรับผิดชอบเจตนาโครงสร้างรวมถึงการใช้เวลากระบวนการติดต่อสื่อสารขนาดของโรงเรียนปริมาณครูผู้สอนและกระบวนการพัฒนาผู้ร่วมงานส่วนความสัมพันธ์ความรับผิดชอบรวมถึงทัศนคติด้านบวกของผู้ให้ความรู้การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลหรือการมีจุดมุ่งหมายมาตรฐานของการสำรวจและการปรับปรุงความเคารพความเชื่อและคิดในแง่บวกเอาใจใส่ความสัมพันธ์ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้และจำเป็นที่จะต้องหาหน่วัตกรรมเพื่อจะสร้างเวลาและแบ่งปันการเรียนรู้การแก้ปัญหาและการตัดสินใจการสนับสนุนเจตนาเป็นกุญแจที่จะดำรงรักษาความเจริญเติบโตและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน

ธัญพร บุญรักษา (2553, น.7) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงผู้บริหารต้องสร้างเจตนาให้กับครูผู้สอนเพื่อให้ครูผู้สอนมีกำลังใจมีการยกย่องชมเชยมีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนมีการจัดการเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนมีงบประมาณเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนเกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ชวลีพรเกลี้ยงสง (2556, น.15) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงผู้บริหารมีการสร้างเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงและจัดสรรเวลาให้กับครูผู้สอนเพื่อให้ครูผู้สอนมีกำลังใจมีการไว้วางใจยอมรับนับถือมีการยกย่องชมเชยมีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนมีความซื่อสัตย์เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนมีงบประมาณเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล

ฉัญฉิกา นครสูงเนิน (2556, น.75) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารและครูในการสร้างเงื่อนไขให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้มีกำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ มีการสร้างหรือหาแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆให้กับนักเรียนเพื่อให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี

สหรัฐ เต็มวงษ์ (2558, น.27) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงการมีโครงสร้างที่สนับสนุนการเกิดและคงอยู่ของ PLC เป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบมีลักษณะลดความเป็นองค์การ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC

โกสินทร์ ศรีบริรินทร์ (2558, น.29) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงการมีสถานการณ์ที่เป็นริบของโรงเรียนที่จำเป็นต่อการจัดเวลาพิเศษให้ครูมีการวางแผนกำหนดเวลาพิเศษให้สำหรับนักเรียนซึ่งโรงเรียนต้องลดการทำงานเพียงลำพังของครูเพิ่มศักยภาพของครูและการมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารครูและนักเรียนที่ส่งเสริมปรับปรุงโรงเรียนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนของนักเรียน

วาสนา ทองทวีชัยยศ (2560, น.17) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงผู้บริหารต้องสร้างเงื่อนไขให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูมีความคิดสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า การมีเงื่อนไขที่สนับสนุนหมายถึง การมีโครงสร้างที่สนับสนุนการเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่อง ครูและผู้บริหารร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีระบบการสื่อสารที่ส่งเสริมข้อมูลของโรงเรียน ชุมชน มีงบประมาณและทรัพยากร การศึกษา สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

Hord (1997, p.14) กล่าวว่าโรงเรียนและระบบโรงเรียนถูกปรับปรุงโดยตรงและเพื่อการเผชิญหน้าการเปิดเผยของความโดดเด่นที่ถูกสร้างโดยหลายเส้นทางของบทบาทท่ามกลางผู้ให้การศึกษาและการสนับสนุนการกระทำข้อเท็จจริงในขณะที่ทำงานเพื่อจะได้มาตรฐานของนักเรียนในระดับสูงบทบาทของครูภายในแบบแผน โครงสร้างเพื่อได้รับผิชอบสอนร่วมกันถูกจัดขึ้นเพื่อเผชิญกับความแตกแยกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ดังนั้นบทบาทครูควรจะสร้างวัฒนธรรมการนับถือซึ่งกันและกันและความไว้วางใจสำหรับทั้งสองอย่างคือการพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียน ครูต้องอุทิศตนเพื่องานของตนเองการปฏิบัติส่วนบุคคลร่วมกันถูกจำกัดในหน้าที่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และ โน้มเอียงไปยังมิติสุดท้ายเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นสำหรับนักเรียนภายใต้สิ่งแวดล้อมของความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องถ้าเน้นตรงผลลัพธ์ของนักเรียนมันคือค่านิยมและน่านับถือของสมาชิกและยืนยันได้ว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงกว่ามาตรฐานมีหนึ่งปัจจัยจัดการเนื้อหาทั้งหมดภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้และการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันของการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน สมาชิกทั้งหมดภายในโรงเรียนลงทุนในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงความจำเป็นที่เพิ่มขึ้นของความ ต้องการของนักเรียนทั้งหมดและช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงเกินกว่ามาตรฐานของการเรียนรู้

ธัญพร บุญรักษา (2553, น.8) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียนครูควรสร้างวัฒนธรรมการนับถือซึ่งกันและกัน ความเชื่อครูต้องอุทิศตนเพื่องานการพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ชุลีพร เกลี้ยงสง (2556, น.15) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงผู้บริหารและครูผู้สอนมีกิจกรรมลดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียนครูควรสร้างวัฒนธรรมการนับถือมีการสังเกตการสอนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันครูต้องรู้จักเสียสละเวลาเพื่อการทำงานส่งเสริมให้ครูมีการสอนร่วมกันพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556, น.76) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารและครูในการลดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียน มีการสร้างวัฒนธรรมการนับถือซึ่งกันและกัน มีความเชื่อไว้วางใจกัน อุทิศตนเพื่องาน การพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้

โกสินทร์ ศรีบุรินทร์ (2558, น.28) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงการที่ครูผู้สอนแบ่งปันและแลกเปลี่ยนด้านเทคนิควิธีการสอนระหว่างกันอย่างเปิดเผย มีการแวะเวียนไปเยี่ยมชม

เรียนของเพื่อนครูมีการสังเกตการสอนและกระตือรือร้นให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอนของเพื่อนครูเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

วาสนา ทองทวียงศ (2560, น.17) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลดช่องว่างระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน ครูต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจให้แก่กันนักเรียน มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลหมายถึงการที่ครูผู้สอนแบ่งปันและแลกเปลี่ยนด้านเทคนิควิธีการสอนระหว่างกันอย่างเปิดเผย มีการแวะเวียนไปเยี่ยมชั้นเรียนของเพื่อนครูมีการสังเกตการสอนและกระตือรือร้น มีการพูดคุยปรึกษาหารือร่วมกัน ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอนของเพื่อนครูเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Hord (1997, p.16) กล่าวว่า การเรียนรู้และการประยุกต์ของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ดึงดูดผู้ร่วมงานในโรงเรียนเพิ่มขึ้นในระดับกระบวนการที่หาความรู้ใหม่ๆ และแนวทางการปรับความรู้ในงานของตนความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบร่วมกันเป็นผลทำให้มีผลผลิตที่สร้างสรรค์และการแก้ปัญหาที่เหมาะสมความแข็งแกร่งของหน้าที่ระหว่างผู้บริหารกับครูและเพิ่มข้อผูกมัดที่จะพัฒนาให้เกิดความสำเร็จเช่น โรงเรียนขยายตารางการปรับปรุงการอภิปรายให้กว้างออกไปหรือการกำหนดวิธีการการปกครองใหม่ที่เน้นไปสู่พื้นที่ที่สามารถให้ความช่วยเหลือที่จะนำไปสู่การปรับปรุงโรงเรียนคือหลักสูตรคำสั่งการประเมินและวัฒนธรรมโรงเรียนมาตรฐานที่สูงจะเป็นที่ยอมรับในบริบทพื้นที่และวิชาชีพของครูนำไปสู่ความรับผิดชอบที่จะรับรองระดับความสำเร็จของนักเรียนที่มีคุณภาพ

ฉันทพร บุญรักษา (2553, น.7) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงการที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการที่หลากหลายในการสอนมีหลักสูตรที่ทันสมัยมีการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ให้กับนักเรียนและรู้ความต้องการของนักเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูและนักเรียนมีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อมาปรับปรุงการเรียนการสอน

ชุลีพร เกลี้ยงสง (2556, น.15) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงการที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีกลยุทธ์และการวางแผนในการสอนมีหลักสูตรสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางพ.ศ. 2551มีการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ให้กับนักเรียนและรู้ความต้องการของนักเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูกับนักเรียนและพัฒนาวิชาชีพครูมีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อมาปรับปรุงการเรียนการสอน

ฉวีภา นครสูงเนิน (2556, น.73) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารและครูในการใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการสอน มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการ

แก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักเรียน และรู้ความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูและนักเรียน

สหรับฐ เต็มวงษ์ (2558, น.27) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมสนับสนุน และส่งเสริมครูผู้สอนให้สามารถนำวิธีการที่หลากหลายที่มีความแปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักเรียน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, น.17) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึงผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ทราบความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน

สรุปได้ว่าการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง การแสวงหาความรู้ ทักษะ และกลยุทธ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนการสอน ร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้และประสบการณ์ให้กับนักเรียน วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (Hord, S.M.,1997; DuFour, R., 2004; Southwest Educational Development Laboratory, 2000)

1. ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน (supportive and shared leadership) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคน โดยเฉพาะครูได้เป็นผู้นำเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันสำหรับผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและผู้นำการเรียนรู้ผู้บริหารจึงต้องใจกว้างและยินดีต่อบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้ครูรู้สึกว่าได้รับเกียรติมีความภาคภูมิใจและสามารถแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

2. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ (collective learning and the application of that learning) หัวใจสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการเรียนรู้ร่วมกันซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างคิดต่างคนต่างทำการเรียนรู้ร่วมกัน และนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกัน ไปพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3. ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม(shared values and vision) เป็นองค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้บริหารและครูต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

ร่วมกันเพื่อให้มีทิศทางและเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินการ โดยเป้าหมายหลักคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. เงื่อนไขที่ช่วยคงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (supportive conditions for the maintenance of the learning community) คือการจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมสนับสนุนต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้แก่การจัดบรรยากาศให้ครูในโรงเรียนได้มาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอเนื่องการจัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เช่นกำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงานให้อยู่ในรูปคณะกรรมการการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

5. การแบ่งปันการปฏิบัติ (Shared practice) ช่วยให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเติบโตมั่นคงยั่งยืนโดยเฉพาะการแบ่งปันเทคนิควิธีการสอนที่ดีให้เพื่อนครูได้นำไปใช้ ซึ่งต้องมีผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปันการจัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสนิทสนมคุ้นเคยของครูในโรงเรียนความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างจริงจังรวมทั้งการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมของทุกคนในโรงเรียน

สมคิดสร้อยน้ำ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 11 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์หมายถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยการกำหนดการมีส่วนร่วมการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติติดตามความก้าวหน้าการประเมินผลสำเร็จการนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ

2. ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรหมายถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบการจัดระบบติดต่อประสานงานการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและแนวปฏิบัติการจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างการจัดระบบการให้คุณให้โทษและความดีความชอบ

3. ปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีและระบบงานหมายถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยการจัดหาการใช้การพัฒนาบุคลากรการแสวงหาการจัดระบบการใช้การจัดและการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนาและการใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับด้านการบริหารหมายถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการวิเคราะห์นโยบายและแผนการ

จัดทำปฏิบัติการการกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับผิดชอบการให้ความสำคัญกับแผนการเปิดโอกาสมีส่วนร่วมการสื่อสารและประชาสัมพันธ์การตรวจสอบงบประมาณและการจัดทำเอกสาร

5. ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติการด้านการจัดการหมายถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยการจัดระบบงานธุรการการมีบุคลากรรับผิดชอบการมีวัตถุประสงค์การอำนวยความสะดวกการส่งสารที่เหมาะสมระบบติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก ระบบและกลไกการนิเทศระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในการรายงานผลการดำเนินงานการประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย

6. ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติของครูและทีมงานหมายถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยความเข้าใจบทบาทหน้าที่การมีวัตถุประสงค์ของทีมความสามารถในการระบุปัญหาการแก้ปัญหาการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันกิจกรรมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกันความรับผิดชอบการพัฒนาตนเองและความมีอิสระ

7. ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูและทีมงานหมายถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยการเมืองนโยบายและมาตรการในการพัฒนาการมุ่งเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่การมุ่งให้เป็นกลไกการเรียนการสอนการคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงความต้องการและจำเป็นที่แท้จริงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ผลลัพธ์สุดท้ายต่อนักเรียนการพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วนการเป็นเสมือนชีวิตประจำวันและการพัฒนาตนเอง

8. ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่างๆการตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดดีที่สุดการตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตรการพัฒนาความเป็นมนุษย์การเป็นตัวแบบทางวิชาการการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอนการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

9. ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนหมายถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยความผ่อนคลายความร่วมมือไม่แยกเขาแยกเราความเอื้ออาทรและจริงใจความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่การไว้ใจและยอมรับซึ่งกันและกันความรักภาคภูมิใจในโรงเรียนการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้การปกป้องสืบทอดประเพณีสำคัญและการสร้างวัฒนธรรมร่วม

10. ปัจจัยเกี่ยวกับการจูงใจหมายถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยการไว้ใจการให้เกียรติและการยอมรับการส่งเสริมความก้าวหน้าโอกาส

ในการพัฒนาตนเองการให้ความเป็นอิสระการมอบหมายงานที่ท้าทายส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนการยกย่องชมเชย

11. ปัจจัยเกี่ยวกับเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงานหมายถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยความสอดคล้องของเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายโรงเรียนการมุ่งเน้นการมีประสิทธิผลการตรวจสอบเป้าหมายการประชาสัมพันธ์การบรรลุผลในเป้าหมายและการมีข้อมูลย้อนกลับในด้านต่างๆ

Kaiser (2000, p.28) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 8 ปัจจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อุทิศตนเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกันประสานวิสัยทัศน์ของบุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถสอนงานสอนทักษะและเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมพร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

2. วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) หมายถึงวิถีการประพฤติปฏิบัติงานของสมาชิกที่มีค่านิยมแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้การมีอิสระในการเรียนรู้กล้าเสี่ยงและทดลองสิ่งใหม่ๆ และมีความเป็นเอกภาพในองค์การ โดยยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์การ

3. พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Mission and Strategy) หมายถึงพฤติกรรมของสมาชิกที่มีการคิดอย่างเป็นระบบสมาชิกนำวิสัยทัศน์ส่วนตัวมารวมเป็นเป้าหมายขององค์การและกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงแผนงานในแต่ละหน่วยงานสามารถให้หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบได้สร้างองค์ความรู้และมีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์การ

4. การดำเนินงานบริหารจัดการ (Management Practice) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดการจูงใจให้มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้จัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของสมาชิก

5. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) หมายถึงการแบ่งงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการรายงานการกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชาช่วงการบังคับบัญชาการกระจายอำนาจและการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสิทธิผลขององค์การ

6. ระบบองค์การ (Organizational System) หมายถึงการที่องค์การมีระบบข้อมูลสารสนเทศระบบเทคโนโลยีสารสนเทศระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก

7. บรรยากาศในการทำงาน (Working Climate) หมายถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีของสมาชิกมีลักษณะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีการปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อให้สมาชิกมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

8. การจูงใจ (Motivation) หมายถึงพฤติกรรมของสมาชิกที่การกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตนมีความกระตือรือร้นมีความผูกพันในการปฏิบัติงานและความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ชันยพร บุญรักษา (2553, น.49) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ปัจจัยจำนวน 6 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียนหมายถึงการที่โรงเรียนได้การจัดโครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงานการจัดให้มีระบบติดต่อประสานงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันการจัดโครงสร้างของงานให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลการจัดระบบการให้ความดีความชอบ

2. ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์หมายถึงการที่ผู้บริหาร โรงเรียนและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไว้อย่างกระชับและชัดเจนการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจการประเมินผลการดำเนินงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของครูและผู้เกี่ยวข้องและนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การโดยให้ครูให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนเองในการดำเนินงานให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ

4. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนหมายถึงการมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ดีมีการสร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีต่อสมาชิกมีการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจมีความเอื้ออาทรและจริงจังความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะ

5. ปัจจัยด้านการจูงใจหมายถึงผู้บริหารให้ความไว้วางใจการให้เกียรติยอมรับการส่งเสริมความก้าวหน้าโอกาสในการพัฒนาตนเองการให้ความเป็นอิสระการกล่าวคำยกย่องชมเชยการมอบหมายงานที่ท้าทายส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน

6. ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทการทำงานของครูครูต้องทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนการแสวงหาวิธีการในการแก้ปัญหาที่เป็นระบบการพัฒนาครูและทีมงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสาร

เอกพล อยู่ภักดี (2559, น.17-18) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูได้ปัจจัยจำนวน 7 ปัจจัย ดังนี้

1. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่แสดงถึง การส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์กร และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานและการแสดงออกของบุคลากรในทางสร้างสรรค์

2. การจูงใจ หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุตามเป้าหมายด้วยการแนะนำ การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล

3. การบริหารจัดการ หมายถึงการที่ผู้บริหารจัดระบบการบริหารจัดการตามแผนปฏิบัติการ มีการจัดสรรปัจจัยและงบประมาณในการบริหารอย่างเหมาะสมในการพัฒนาครูและมีการประสานสัมพันธ์ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน

4. วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ หมายถึงพฤติกรรมการบริหารที่ร่วมกับบุคลากรกำหนดอนาคตที่ประสบความสำเร็จ โดยร่วมกันวางแผนแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายที่วางไว้

5. โครงสร้างองค์กร หมายถึงการที่ผู้บริหารได้ร่วมกันกำหนดโครงสร้างของโรงเรียน กำหนดภาระหน้าที่รับผิดชอบ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการกำหนดสายงานบังคับบัญชา ชี้แจงนโยบาย มีการออกระเบียบข้อบังคับและการติดต่อสื่อสารเพื่อการประสานงานภายในโรงเรียน

6. ระบบขององค์กร หมายถึงวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีรูปแบบและขั้นตอนที่ไม่ตายตัว มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

7. ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกเกี่ยวกับความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ การใช้หลักการและเหตุผลในการบริหารจัดการ

ความสามารถในการสื่อสารและประสานงานกับบุคลากรและหน่วยงานภายนอกและการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพแวดล้อมภายนอกในการจัดการศึกษา

วิรัชดา ทานิล (2560, น.9-11) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ปัจจัยจำนวน 3 ปัจจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาทที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์

2. บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของครูในโรงเรียนที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ทั้งกายภาพและที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู หมายถึง ความเชื่อของคณะครูในโรงเรียนที่ร่วมกันต่อศักยภาพและความสามารถของคณะครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน เต็มตามศักยภาพโดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัดต่างๆ ของผู้เรียน

วาสนา ทองทวียังยศ (2560, น.17-18) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูได้ปัจจัยจำนวน 4 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะภายในของแต่ละองค์กรที่ทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่การรับรู้ การมีส่วนร่วมในการทำงานหรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กรและถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองและแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน การประพฤติกของสมาชิกใน ตลอดจนผ่านโครงสร้างองค์กร การออกแบบและการจัดสำนักงาน

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึงกรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางการติดต่อสื่อสาร รายงาน และควบคุมระหว่างตำแหน่งต่างๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ในองค์กร

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่างๆมาทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา(Professional Learning Community: PLC) แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกันดังรายละเอียดที่แสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

ที่	ปัจจัย	ปัจจัย						ความถี่
		Kaiser(2000)	ชั้นยพร บุญรักษา(2553)	สรัฐ เต็มวงษ์(2558)	เอกพลอยู่กัณฑ์(2559)	วิรัชดา ทานิล(2560)	วาสนา ทองทวียังยศ (2560)	
1	ด้านโครงสร้างองค์กร(โรงเรียน)	✓	✓		✓		✓	4*
2	ด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์	✓	✓		✓			3*
3	ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6*
4	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6*
5	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6*
6	ด้านการจูงใจ	✓	✓		✓		✓	4*
7	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		✓					1
8	ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการ	✓			✓			2
9	ด้านระบบองค์กร	✓			✓			2
10	ด้านการรับรู้ความสามารถของครู			✓		✓		2

ผู้วิจัยได้เลือกที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนจำนวน 5 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน.
3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
5. ปัจจัยด้านการจูงใจ

3.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน

3.1.1 ความหมายของโครงสร้างและระบบการทำงาน

Steers (1997) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์การคือความสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคลที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการภายในองค์การ เป็นการร่วมวางแผนกัน เริ่มจากการกำหนดนโยบาย การจัดสายงาน การกำหนดคุณลักษณะของสมาชิก จัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เป็นแผนผังที่แสดงให้เห็นถึงการแบ่งงานกันของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา

Kaiser (2000, p.28) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์การหมายถึงการแบ่งงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการรายงานการกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชาช่วงการบังคับบัญชาการกระจายอำนาจและการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสิทธิผลขององค์การระบบขององค์การหมายถึงการที่องค์การมีระบบข้อมูลสารสนเทศระบบเทคโนโลยีสารสนเทศระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก

เลิศพงษ์ ใปนาน (2555, น.6) ได้สรุปความหมายว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็นที่ไม่มีขั้นบังคับบัญชามากเกินไป มีความยืดหยุ่นคล่องตัวมีคำปรณณาหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่ ยืดหยุ่นเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้มีโครงสร้างแบบองค์รวมที่มีองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นๆ อย่างแยกเป็นอิสระจากกันไม่ได้และมีลักษณะแบบทีมข้ามสายงาน

เอกพล อยู่กักดี (2559, น.44) ได้สรุปความหมายของโครงสร้างองค์การคือการที่ผู้บริหารได้ร่วมกันกำหนดโครงสร้างของโรงเรียน กำหนดภาระหน้าที่รับผิดชอบ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการกำหนดสายบังคับบัญชา ชี้แจงนโยบาย มีการออกระเบียบข้อบังคับและการติดต่อสื่อสารเพื่อการประสานงานภายในโรงเรียนระบบของ

องค์กร หมายถึงวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีรูปแบบและขั้นตอนที่ไม่ตายตัว มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

วาसानา ทองทวีชัยยศ (2560, น.18) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึงกรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงานและควบคุมระหว่าง ตำแหน่งต่างๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ในองค์กร

3.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างและระบบการทำงาน เป็นรูปแบบโครงสร้างแบบเมทริกซ์ (The Matrix Structure) (เอกพล อยู่กักดี, 2559, น.35) เป็นการพัฒนารูปแบบโครงสร้างมาใช้เพื่อความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการทำงาน โดยยังคงรักษารูปแบบราชการ(The Bureaucracy) ไว้ด้วย การจัดคนให้ทำงานในกลุ่ม ฝ่าย แผนกต่างๆมาทำงานร่วมกันเป็นทีมในลักษณะของสหสาขาวิชาชีพ ภายใต้การควบคุมของหัวหน้าทีม ทำให้คนทำงานจะขึ้นอยู่กับผู้ควบคุมสั่งการในสองมิติ คือ กลุ่ม ฝ่ายที่แบ่งตามความเชี่ยวชาญในแนวดิ่ง และทีมงานที่ยึดหลักในแนวนอน ข้อดีของโครงสร้างแบบเมทริกซ์ คือ ทำให้มีความร่วมมือในการทำงานระหว่างวิชาชีพดีขึ้น การพัฒนาปรับปรุงงานทำได้รวดเร็ว ส่วนข้อเสียคือ ความสับสนในการสั่งงานระหว่างผู้บังคับบัญชาในแนวดิ่งกับแนวราบ การรายงานผลต่อผู้บริหาร

สรุป ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน หมายถึงกรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ ประกอบด้วย การร่วมกันกำหนดโครงสร้าง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายภารกิจ การออกระเบียบข้อบังคับการทำงาน และการประสานงานภายในโรงเรียน

3.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน

3.2.1 ความหมายของบรรยากาศในการทำงาน

Kaiser (2000, p.28) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานหมายถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีของสมาชิกมีลักษณะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีการปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อให้สมาชิกมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่าคุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวม ซึ่งจะรวมทั้งตัวบุคคล อาคารสถานที่ และสถานที่ตั้งของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องส่งเสริมบรรยากาศของสถานศึกษาให้เป็นบรรยากาศของ

องค์การแบบเปิดมากกว่าแบบปิดซึ่งจะเป็นลักษณะที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู โดยให้ความจริงใจ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพและให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้การบริหารแบบสั่งการและบังคับให้น้อยที่สุด ใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนมากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวดตามระบบราชการ เช่นเดียวกับพฤติกรรมของครูที่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์ที่สนับสนุนความโปร่งใสและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ครูต่างก็รู้จักและเป็นมิตรต่อกัน มอบความรู้และพันธะความผูกพันกับการทำงาน

เลิศพงษ์ ใปนาน (2555, น.7) ได้สรุปความหมายว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็นส่งเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นทีมหรือหมู่คณะเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการทดลองกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ๆเสริมสร้างบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกันส่งเสริมให้มีความรักและความภาคภูมิใจในโรงเรียนเสริมสร้างวัฒนธรรมร่วมหรือทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและส่งเสริมบรรยากาศให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมีประสบการณ์ร่วมกัน

เอกพล อยู่ภักดี (2559, น.42) ได้สรุปความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การว่าหมายถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่แสดงถึงการส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงานได้แก่สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์การและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์การ ได้แก่พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และการแสดงออกของบุคลากรในทางสร้างสรรค์

วิรัชดา ทานิล (2560, น.10) ได้ให้ความหมายบรรยากาศโรงเรียนหมายถึงการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนทั้งกายภาพและที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

วาसानา ทองทวียิ่งยศ (2560, น.57) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การหมายถึง ลักษณะภายในของแต่ละองค์กรที่ทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่การรับรู้ การมีส่วนร่วมในการทำงานหรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

3.2.2 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ตามแนวคิดของ Litwin & Stringer (2002, p.) ดังนี้

1) *ด้านโครงสร้าง (Structure)* หมายถึง ขนาดของการกำหนดโครงสร้างที่นำไปใช้กับงานเป็นข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชาหรือองค์กร ซึ่งผลของโครงสร้างที่เป็นทางการไม่เป็นทางการมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมระหว่างบุคคล

2) *ด้านมาตรฐาน (Standard)* หมายถึง มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวังเป็นการวัดความรู้สึกและการรับรู้ความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนเกี่ยวกับความคาดหวัง ระดับของมาตรฐานเป็นการกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จ

3) *ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)* เป็นการขอมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานสูง สามารถแสดงออก ควบคุมและมีส่วนร่วม มีอิสระในการคิดการเพิ่มความรับผิดชอบมีผลทำให้เกิดความจงรักภักดี มีอิสระ มีความคล่องตัวและผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้น มีความรู้สึกว่าบรรยากาศไปด้วยดี

4) *ด้านการยอมรับ (Recognition)* เป็นการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร ซินชมซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานได้รับการมีส่วนร่วมในองค์กร

5) *ด้านการสนับสนุน (Supportive)* เป็นการรับรู้ให้มีความสำคัญทางด้านการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษ การสนับสนุนช่วยลดความกังวลใจในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับงานลงไป ได้ ความต้องการของบุคลากรคือบรรยากาศที่มีการสนับสนุน มีความเป็นมิตร ไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน

6) *ด้านความผูกพัน (Commitment)* เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร ค่านิยมของบุคลากรในองค์กรและทีมงานในองค์กรที่เป็นทางการ มีความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และเป้าหมายของกลุ่ม เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีที่เพิ่มผล

สรุป ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูมีความรักผูกพันต่อโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า นำนวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน

3.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

3.3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

เลทวูด แจนซีและสเตนบาร์ช (Leithwood, Jantzi and Steinbach, 1999, p.) ได้ให้คำนิยามว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีอำนาจและมีจุดเด่นที่ถูกต้องอ้างอิง โดยครูรวมถึงระดับความ

ร่วมมือและการมีส่วนร่วมความรับผิดชอบเป็นความเชื่อสำหรับความคิดที่แตกแยกความเต็มใจทำในสิ่งที่เสี่ยงความเชื่อสัตย์และผลสะท้อนความจริงใจทั้งหมดก็ยังเป็นข้อผูกมัดที่จะสามารถ

Kaiser (2000, p.28) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การหมายถึงวิถีการประพฤติปฏิบัติงานของสมาชิกที่มีค่านิยมแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้การมีอิสระในการเรียนรู้กล้าเสี่ยงและทดลองสิ่งใหม่ๆและมีความเป็นเอกภาพในองค์การ โดยยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์การ

สมคิด สร้อยน้ำ (2547, น.58) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การหมายถึงวิถีการประพฤติปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การกฎเกณฑ์ค่านิยมระเบียบวินัยซึ่งได้รับอิทธิพลจากประวัติศาสตร์ขององค์การความต้องการของลูกค้าและการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ดังนี้ ส่งเสริมให้มีความรักและความภาคภูมิใจในโรงเรียนปกป้องสิ่งที่เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญและสืบทอดประเพณีที่ประพฤติปฏิบัติเสริมสร้างวัฒนธรรมร่วมที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อโรงเรียน

เอกพล อยู่ภักดี (2559, น.42) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่แสดงถึงการส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์การ ได้แก่พฤติกรรมปฏิบัติงาน และการแสดงออกของบุคลากรในทางสร้างสรรค์

วาสนา ทองทวีชัยยศ (2560, น.18) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การหมายถึงระบบของทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กรและถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองและแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน การประพฤติของสมาชิกใน ตลอดจนผ่าน โครงสร้าง องค์กร การออกแบบและการจัดสำนักงาน

3.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมี 3 ลักษณะดังนี้

1) การแลกเปลี่ยนความรู้หมายถึงองค์ความรู้ที่ไม่มีการยึดติดกับความรู้เดิม แต่เป็นความจริงที่มีอิสระและไม่สามารถวัดค่านิยมได้และบุคคลสามารถเข้าถึงแหล่งขององค์ความรู้ได้รวมทั้งเป็นความรู้ที่ปรากฏตลอดเวลาและสมาชิกยอมรับไม่มีใครรู้คำตอบจากทุกคำถามได้

2) การมีอิสระในการเรียนรู้หมายถึงการเรียนรู้ที่นำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีความคิดอิสระสร้างความคิดใหม่กล้าเสี่ยงและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

3) ความเป็นเอกภาพในองค์การหมายถึงสมาชิกในองค์การต้องมีจิตสำนึกในการทำงานตามสถานะของตนโดยยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์การซึ่งทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การเสมือนตนเป็นผู้มีส่วนขององค์การ

สรุป ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การหมายถึง การสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการประพฤติปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีค่านิยมแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ และความเป็นเอกภาพในองค์การ

3.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

Davis and Thomas (1989) กล่าวว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดกิจกรรมด้านการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยภาวะผู้นำทางวิชาการมีคุณลักษณะโดดเด่นหลายประการดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์มองทะลุปรุโปร่งว่าโรงเรียนจะพัฒนาได้อย่างไรและกระตุ้นผู้ร่วมงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์นั้นๆ 2) เป็นผู้นำที่ได้รับความคาดหวังสูงทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการปฏิบัติงานของบุคลากรสังเกตการสอนในห้องเรียนและหรือมอบหมายงานให้ครูอาจารย์ดำเนินการแทนให้คำแนะนำเชิงบวกสะท้อนความคิดเพื่อปรับปรุงการสอน3) กระตุ้นให้บุคลากรใช้เวลาในการสอนให้มีประโยชน์สูงสุด 4) ช่วยขจัดสิ่งรบกวนในการสอนให้หมดไป 5) เน้นการใช้สื่อและพัฒนาบุคลากรให้คิดและผลิตสื่ออย่างสร้างสรรค์ 6) กำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร 7) เอาใจใส่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการสอน

Cunard (1990) เชื่อว่าบทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์เช่นวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมนักเรียนสำหรับสังคมไทยในอนาคตผู้บริหารนั้นต้องกำหนดแนวทางว่าต้องการให้โรงเรียนพัฒนาไปในแนวทางใดจะเลือกนำเอาวิธีการสอนรูปแบบใดมาใช้ครูจะจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างไรมีข้อตกลงอะไรบ้างและจะแต่งตั้งคณะทำงานให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างไร เป็นต้น

ฉวีภา นครสูงเนิน (2556, น.16) สรุปความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่าหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพจะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการในปัจจุบันงานในหน้าที่ของผู้บริหารนั้นมีความ

สลับซับซ้อนเนื่องจากสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคมส่งผลกระทบต่อเป็นปัญหายุ่งยาก
หลายๆ ด้านในองค์การเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษาต่อไป

วาสนา ทองทวียังยศ (2560, น.58) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านภาวะผู้นำทาง
วิชาการว่าหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของ
สถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผล
สำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนใน
ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุง
คุณภาพการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ

3.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

Alig-Mielcarek & Hoy (2005, p.190) สรุปตัวแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ 3
ประการ คือ

1) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน (Promotes School-Wide professional development) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมพัฒนา
วิชาชีพครูอย่างเป็นระบบกระตุ้นครูให้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยส่งเสริม
ครูในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียนโดยการวางแผนการ
พัฒนาวิชาชีพที่จำเป็นและตรงตามความต้องการของครูวางแผนร่วมกันกับครูในการจัด
อบรมในโรงเรียนรวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่จะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพตลอดจน
จัดตารางอบรมเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียน

2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น (Defines and communicates shared goals) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการทำงาน
กับครูอย่างมีความร่วมมือเพื่อกำหนดสื่อสารและใช้เป้าหมายร่วมของโรงเรียนใช้เป้าหมายในการ
ตัดสินใจในงานขององค์การทำให้การปฏิบัติการสอนมีความสอดคล้องตามเป้าหมายส่งเสริม
ให้ครูใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้สนับสนุนให้ครูนำ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียนมาใช้รวมทั้งพัฒนาเป้าหมายและกำหนด
ความคาดหวังของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีมาตรฐานมีความคาดหวังที่สูงและสามารถบรรลุ
ได้

3) การกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการ
สอน (Monitors and provides feedback on the teaching and learning process) หมายถึงพฤติกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆเกี่ยวกับงานวิชาการได้แก่การบริหารหลักสูตร

การปรากฏกายให้เห็นอยู่ทั่วไปในโรงเรียนการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูใช้เวลาส่วนใหญ่ บริหารงานในโรงเรียนพูดคุยกับนักเรียนและครูสังเกตครูเพื่อการพัฒนาวิชาการประเมินครูเพื่อ ปรับปรุงการปฏิบัติการสอนให้คำชมและสะท้อนความคิดเห็นแก่นักเรียนครูและชุมชนเกี่ยวกับผล ของการปฏิบัติงานทางวิชาการและสร้างความมั่นใจว่าเวลาการเรียนการสอนของโรงเรียนจะไม่ถูกรบกวน

สรุปปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการ นำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ และกระบวนการที่ผู้บริหารก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายขององค์กร การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น และการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการ เรียนและการสอน

3.5 ปัจจัยด้านการจูงใจ

3.5.1 ความหมายของการจูงใจ

Kaiser (2000, p.28) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านการจูงใจหมายถึงพฤติกรรมของ สมาชิกที่การกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตนมีความกระตือรือร้นมีความผูกพันในการปฏิบัติงานและ ความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Fred & Allen (2007) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่าหมายถึง กระบวนการ ภายในของแต่ละบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และช่องทางที่จำทำให้องค์กรได้รับ ผลตอบแทน

เลิศพงษ์ ใปนาน (2555, น.8) ได้สรุปความหมายว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือ ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้คือให้ความ ใ่วางใจให้เกียรติและให้การยอมรับนับถือต่อคณะครูส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะ ครูจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จให้คณะครูปฏิบัติงานด้วย ความเป็นอิสระมีความรับผิดชอบในตัวเองไม่ติดตามควบคุมกำกับอย่างเข้มงวดกระตุ้นให้คณะครู ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมกระตุ้นให้คณะครูกำหนด เป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน

เอกพล อยู่ภักดี (2559, น.43) ได้สรุปความหมายของการจูงใจว่า พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้วย การแนะนำ การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล

3.5.2 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ตามแนวคิดของ Alderfer (E.R.G Theory)เป็นการขยายแนวคิดตามทฤษฎีของMaslow และ Hertzberg มีแนวคิดว่าคุณมีความต้องการจริง ความต้องการนั้นสามารถจัดลำดับขั้นได้ จึงแบ่งออกเป็น 3 ลำดับขั้นกว้างๆคือ

1) ความต้องการดำรงชีวิต (Existing Needs) เป็นความต้องการด้านกายภาพกับความต้องการด้านความปลอดภัยด้านวัตถุ

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relateness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ครอบครัว เพื่อนฝูง และอื่นๆ

3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการจากภายในของตัวบุคคลเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนา และเติมเต็มศักยภาพที่ตนมีอยู่ในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้า จะเกิดผลเมื่อบุคคลที่รับงานมาทำจะดำเนินการเต็มกำลังความสามารถที่ตนมีอยู่ รวมทั้งงานนั้นจะต้องสร้างสรรค์ พัฒนาด้านทักษะ และความสามารถต่างๆ ให้กับตน (เอกพล อยู่ภักดี, 2559, น.29-30)

สรุป ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่กระตุ้นให้เกิดการอุทิศตนมีความกระตือรือร้นมีความผูกพันในการปฏิบัติงานและความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร พฤติกรรมของผู้บริหารในการแนะนำ การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล

4. การบริหารงานสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มุกดาหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีจำนวน สถานศึกษา บุคลากร และนักเรียน ดังนี้ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ทั้งหมด 246 โรงเรียน ครู2,064คน และนักเรียน 32,297 คน

4.1 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร

วิสัยทัศน์ การศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน ตามหลักธรรมาภิบาลและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจ

1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐาน

2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3) พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพและปฏิบัติงานมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์

4) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5) พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

เป้าประสงค์

1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการที่เหมาะสม ตามวัยและมีคุณภาพตามมาตรฐาน

2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเป็นธรรม

3) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น เป็นมืออาชีพ และปฏิบัติงานมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐาน ตามหลักธรรมาภิบาลและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ประชาคมอาเซียน

5) พื้นที่พิเศษ และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ มีรูปแบบการจัดการศึกษา ที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

4.2 ผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก จาก การดำเนินงานพิจารณาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปี การศึกษา 2560พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระ คะแนน เฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศอย่างต่อเนื่องสามปีติดต่อกัน และผลการประเมินการอ่านออกเขียนได้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4 ภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ทุกด้าน ส่งผลให้โรงเรียนในสังกัด ร้อยละ 60 ไม่ผ่านการรับรองจากการประเมินภายนอกรอบที่สามในรอบสามปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะ มาตรฐาน ที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานจำเป็นตามหลักสูตร และตัวชี้วัดคู่ที่ผลสัมฤทธิ์ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และผลการประเมินมาตรฐานของเขตพื้นที่การศึกษายังไม่เป็นที่น่า พอใจ ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจของผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน สังคมที่มีต่อการ จัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อเฉลี่ยทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ เท่ากับ 43.19 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เท่ากับ 39.38 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับเขตพื้นที่การศึกษากับระดับประเทศ พบว่า ระดับเขตพื้นที่การศึกษามีคะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีความแตกต่างอยู่ระหว่าง 2.29–5.66 และเมื่อเฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่า 3.81 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2560)

4.3 แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2560 เรื่อง การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากการรวมตัวรวมใจรวมพลังร่วมมือกันของครูผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญและไม่ให้เป็นภาระเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มากกระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ต่อไปด้วยนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC : Professional Learning Community) ผู้สถานศึกษาทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวภายใต้โครงการ “การขับเคลื่อน PLC สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0” เป้าหมายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถนำกระบวนการ PLC : Professional Learning Community ไปจัดทำแผนและแนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือการดำเนินงาน PLC ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0 มีการสะท้อนผลการดำเนินการ PLC สร้างวัฒนธรรมสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ชั้นยพร บุญรักษา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียนปัจจัยด้านภาวะผู้นำปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ปัจจัยด้านการจูงใจและปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือปัจจัยด้านบรรยากาศและ4) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียนและปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยได้ร้อยละ 78.40 ($R_2 = .784$)

เลิศพงษ์ ไปนาน (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ทุกข้อ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดรายด้าน 3 อันดับแรกพบว่าด้านการตัดสินใจร่วมและมีวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือด้านจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ด้าน โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ตามลำดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อแสดงถึงการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศให้ครูได้รับเกียรติบัตรหรือรางวัลเชิดชูเกียรติอย่างต่อเนื่องและโรงเรียนปลูกฝังให้ครูเกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกันภายในองค์กรตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง” และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 ด้าน ได้แก่ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ด้านการจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ด้าน

เทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้ด้านความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ได้ร้อยละ 69.00 อย่างมีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ณัฐภา นครสูงเนิน (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการมีเจตนาที่สนับสนุนรองลงมาคือ การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=0.852$) กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมาก ($r=0.823$)

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้านสำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันรองลงมาคือด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้และด้านการมีเจตนาที่สนับสนุนตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกันประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้านสำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จรองลงมาคือด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอนและด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมี

ประสิทธิภาพและด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียนตามลำดับส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชวลีพร เกลียงสง (2556) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านคือ (1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (3) กลุ่มการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ (4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับมากและวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย 8 ด้านคือ (1) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา (2) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน (3) การประสานความร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษา (4) การให้การสนับสนุนการจัดการ (5) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร (6) การให้อำนาจบุคลากร (7) การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน (8) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบของสมาชิก (2) กำหนดทิศทางที่ชัดเจน (3) การประสานความร่วมมือกัน (4) การให้การสนับสนุนจัดการ (5) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร (6) การให้อำนาจบุคลากร (7) การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน (8) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้คือ (1) กำหนดทิศทางที่ชัดเจน (2) การให้การสนับสนุนจัดการ (3) การประสานความร่วมมือกันของสมาชิก (4) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร (5) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ได้พัฒนาขึ้นประกอบด้วย (1) กลยุทธ์การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2) กลยุทธ์การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา (3) กลยุทธ์การประสานความร่วมมือของสมาชิก (4) กลยุทธ์การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร (5) กลยุทธ์ความรับผิดชอบต่อสมาชิกในสถานศึกษา ผลประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพบว่ามีความเหมาะสมและความ

เป็นไปได้ที่จะนำไปเป็นกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556) ได้ศึกษาการนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม เช่น กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และ 5) การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของครูโดยแนวทางทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทุกรายการ

ฉัตรชัย ทองเจริญ (2556) ได้ศึกษาคุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีพบว่าคุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันคุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทั้งตามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันคุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ทั้งสามขนาดโรงเรียนเมื่อเปรียบเทียบกัน โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านสภาพการให้การสนับสนุนมีความแตกต่างกันคุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ทั้งสามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันคุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ทั้งสามขนาดโรงเรียนเมื่อเปรียบเทียบกัน โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านสภาพการให้การสนับสนุน มีความแตกต่างกัน

จักรพันธ์ รัตนเพชร (2558) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ครูผู้สอนเห็นว่าปัจจัยทางการบริหารโดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมากการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมมีและรายมีอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงการสร้างสมการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยใช้ปัจจัยทางการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ พบว่าปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียนและปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี ที่ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)=.902 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการพยากรณ์ (R^2)= .922หรือมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 92.20

โกสินทร์ ศรีบูรินทร์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการรับรู้ความสามารถของครู และด้านบรรยากาศของโรงเรียนแบบเปิดอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของครู และปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนแบบเปิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของครู ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนแบบเปิด ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ร้อยละ 49.00

สหรัฐ เต็มวงษ์(2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่าระดับของการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากระดับของปัจจัยที่ศึกษาทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ความสามารถของครูและบรรยากาศแบบเปิดของโรงเรียน โดยสามารถพยากรณ์ร้อยละ 71.80 ($R^2= .718$)

เอกพล อยู่ภักดี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวทำนายที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โดยปัจจัยทางการบริหารจำนวน 4 ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ระบบขององค์กร 3) โครงสร้างขององค์กรและ 4) การบริหารจัดการซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 63.2

ปิยฉัฐ กุสุมาลย์ (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่าแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 มีแนวทางการดำเนินงาน 6 ด้านประกอบด้วยด้านการมีภาวะผู้นำร่วมด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันด้านการมีระบบที่ร่วมมือร่วมใจด้านการทบทวนไตร่ตรองผลด้านการสนับสนุนและด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพผลการประเมินแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

วาสนา ทองทวีชัยยศ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ โครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิรัชดา ทานิต (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ระดับของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และระดับของปัจจัยที่ศึกษาอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียน ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ร้อยละ 78.30 ($R^2 = .7830$)

นริศ ภูอาราม (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าองค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กด้านปัจจัยนำเข้าประกอบด้วยหลักสูตรครูผู้บริหารนักเรียนทรัพยากรและเครือข่ายด้านกระบวนการประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้ได้แก่การวิเคราะห์ผู้เรียนการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้การกำหนดเนื้อหาการกำหนดวิธีสอนการกำหนดสื่อการเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลด้านผลผลิตประกอบด้วยนักเรียนและครูด้านข้อมูลป้อนกลับประกอบด้วยรายงานและข้อเสนอแนะและการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะสภาพปัจจุบันของระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุดระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีการทำงานผ่านหน่วยระบบย่อย 7 หน่วยระบบได้แก่ 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 3) การกำหนดเนื้อหา 4) การกำหนดวิธีสอน 5) การกำหนดสื่อการเรียนรู้ 6) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และ 7) การประเมินผลผลการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กพบว่า 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 2) นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกคน 3) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและ 4) ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยรวมมากที่สุด

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ไคเซอร์ (Sandra M.Kaiser, 2000) ได้ศึกษาเรื่องแบบแผนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีการทดลองตัวแปรขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างแรงผลักดันในองค์กรโดยได้ทดลองกับพนักงาน 439 คนในบริษัทผลิตนิวเคลียร์แห่งหนึ่งที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการเรียนรู้และทำความเข้าใจขององค์กรตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยคือภาวะผู้นำวัฒนธรรมพันธกิจและยุทธศาสตร์การดำเนินการ โครงสร้างองค์กรบรรยากาศในการทำงานระบบขององค์กรการจูงใจการเรียนรู้วัฒนธรรมและขอบเขตการเรียนรู้ภายนอก ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลภาวะผู้นำ วัฒนธรรมพันธกิจและยุทธศาสตร์ และ โครงสร้างองค์กรในขณะที่ดำเนินงานด้านการจัดการ บรรยากาศในการทำงาน และการจูงใจมีอิทธิพลน้อยกว่าสมมติฐานแต่มีตัวแปรที่ไม่ได้อยู่ในความคาดหมายของข้อสมมติฐานคือระบบขององค์กรเพราะไม่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มากิ (Maki, 2001) ได้ทำการวิจัยเรื่องโรงเรียนในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเปรียบเทียบครูในประเทศญี่ปุ่นกับครูในสหรัฐอเมริกามีการเรียนรู้การปฏิบัติงานโดยไม่มีคำแนะนำหรือชี้แจงเป็นอย่างไรซึ่งผลการวิจัยพบว่าการเรียนรู้เป็นเป้าหมายซึ่งต้องจัด โดยมีผู้สอนการจัดองค์ประกอบการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยครูต้องจัดประสบการณ์ซึ่งเป็นวิธีการที่จะเรียนรู้ภาระงานของเขาในโครงสร้างที่ประกอบด้วยหน้าที่ที่หลากหลายการที่ได้อธิบายรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูเป็นกิจกรรมที่ครูจะปรับเปลี่ยนไปตามกำหนดหน้าที่ซึ่งประสบการณ์ในหน้าที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) การกำหนดหน้าที่แบบผสมผสาน 2) การปฏิบัติซ้ำๆ 3) การนิเทศและ 4) การทำงานปกติตามภาระหน้าที่ของโรงเรียนขั้นตอนดังกล่าวครูสามารถเลือกเรียนรู้โดยขั้นตอนที่ 1 ครูสามารถจะปรึกษากับคณะทำงานขั้นตอนที่ 2 และ 3 ครูปฏิบัติด้วยตนเองขั้นตอนที่ 4 ครูจะต้องปรึกษากับคณะผู้บริหารในการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้เมื่อเปรียบเทียบระหว่างครูทั้งสองประเทศนั้นพบว่าครูในประเทศญี่ปุ่นต้องการพัฒนาตนเองและแก้ปัญหาเป็นเป้าหมายหลักทางการศึกษาที่สำคัญส่วนครูในประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มการรับรู้เกี่ยวกับทักษะพื้นฐานและการมีนิสัยการทำงานที่ดีเป็นเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญจากการวิจัยยังพบอีกว่าการให้การอบรมอย่างเป็นทางการจะเป็นหลักความรู้หลักในการเรียนรู้ภาระหน้าที่งานแต่การเรียนรู้โดยทางตรงของผู้เรียนเองที่มีความหลากหลายในการกำหนดภาระหน้าที่เองและจะแตกต่างอย่างมากกับรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผลการศึกษานี้จะให้ออกคิดในการจัดการ โรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครู

Potter (2008) ได้ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อหาว่าผู้บริหารใช้กลยุทธ์ใดในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน พบว่า การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจช่วยให้ครูพัฒนาผลการเรียนของนักเรียน โดยครูร่วมกันวิเคราะห์สิ่งที่

นักเรียนยังไม่เต็มที่ตามหลักสูตร ทำให้นักเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาและมีผลต่อการเรียนที่ดีขึ้น เมื่อครูสอนซ่อมเสริม

Moore (2010) ศึกษาเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน การปฏิบัติของภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานไปใช้และความยั่งยืนและความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับบรรยากาศของโรงเรียน ทำการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงระหว่างภาวะผู้นำกับการนำไปใช้และความยั่งยืนของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โรงเรียนต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้าใจมโนทัศน์ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนและสามารถนำโรงเรียนด้วยความผูกพันต่อความสำเร็จและพบว่าโรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ส่งผลกระทบทางบวกต่อบรรยากาศของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 3) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล 5) การเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) ปัจจัยด้านการจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีงานวิจัยในเรื่องนี้ยังไม่มากเท่าที่ควร จึงสมควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู อำเภอเมืองมุกดาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 68 โรงเรียน จำนวน 909 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารหรือครู อำเภอเมืองมุกดาหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 272 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน นงนภัส ปานสมุทร, 2556, น. 75) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนแล้วจึงเลือกแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	371	111
โรงเรียนขนาดกลาง	461	138
โรงเรียนขนาดใหญ่	77	23
รวม	909	272

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นชนิดเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) ตำแหน่งหน้าที่ 3) ประสบการณ์การทำงาน และ 4) ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งมีความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ .86 จำนวน 34 ข้อ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำนวน 6 ข้อ 2) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน จำนวน 8 ข้อ 3) การมีเจตจำนงที่สนับสนุนจำนวน 7 ข้อ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล จำนวน 5 ข้อ และ 5) การเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ จำนวน 8 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งมีความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ .76 จำนวน 29 ข้อ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน จำนวน 5 ข้อ 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 5 ข้อ 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 7 ข้อ และ 5) ปัจจัยด้านการจูงใจ จำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วย ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วย ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วย ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วย ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วย ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน คือ

2.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและขอบข่ายเนื้อหา

2.2.2 กำหนดเนื้อหาตามโครงสร้างของกรอบแนวคิด

2.2.3 กำหนดรูปแบบข้อคำถาม

2.2.4 สร้างข้อคำถามตามเนื้อหาในกรอบแนวคิด

2.2.5 นำข้อมูลแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ

2.2.6 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.7 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ปรับแล้วและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (รายชื่อในภาคผนวก) เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม นำผลการตรวจสอบมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of items Objective Congruence : IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 ถึง 1 ที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.2.9 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมา แล้วนำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) มีค่าความเที่ยงของปัจจัยที่เกี่ยวข้องเท่ากับ .78 และค่าความเที่ยงของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเท่ากับ .86 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค

2.2.10 นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงกาฬหาร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารในการเก็บรวบรวมเครื่องมือในสถานศึกษา

3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนต่าง ๆ โดยเป็นผู้นำไปส่งด้วยตนเองทุกโรงเรียน จำนวน 272 ฉบับ

3.4 การเก็บรวบรวม ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง จำนวน 272 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ลงรหัสวิเคราะห์เนื้อหาและสถิติพื้นฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงกาฬหาร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลผล กำหนดเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 ,น.103)

4.50 – 5.00	หมายถึง มีความเห็นระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลผล กำหนดเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 , น.103)

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเห็นระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก

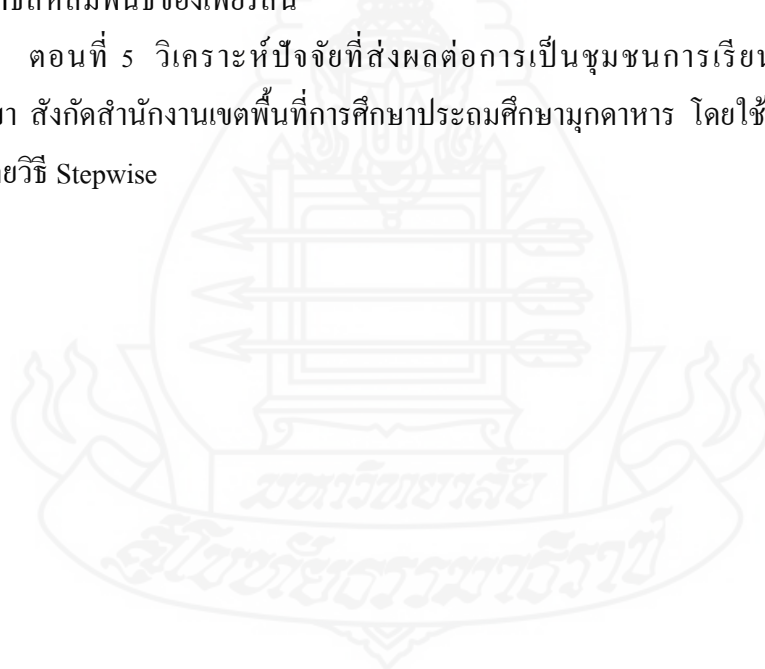
2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกอาหาร ผู้วิจัยนำข้อมูลวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกอาหาร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกอาหาร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกอาหาร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกอาหาร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดโรงเรียน ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	63	23.16
1.2 หญิง	209	76.84
รวม	272	100.0
2. ตำแหน่งหน้าที่		
2.1 ผู้บริหารโรงเรียน	10	3.67
2.2 ครูผู้สอน	262	96.33
รวม	272	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	65	23.89
3.2 5 - 10 ปี	121	44.48
3.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	86	31.63
รวม	272	100.00
4. ขนาดโรงเรียน		
4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)	111	40.82
4.2 โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 499 คน)	138	50.73
4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป)	23	8.45
รวม	272	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 76.84 ตำแหน่งหน้าที่ครูผู้สอน จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 96.33 ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.48 และเป็นโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.73

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

จากการวิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ รายด้านและรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกเป็นรายด้าน

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.16	0.69	มาก
2. ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน	4.52	0.53	มากที่สุด
3. ด้านการมีเจตนาใจที่สนับสนุน	4.59	0.54	มากที่สุด
4. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	4.51	0.58	มากที่สุด
5. ด้านการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้	4.72	0.95	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.50	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$,
S.D. = 0.27) และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ ($\bar{X} =$
4.72, S.D. = 0.95) ด้านการมีเจตนาใจสนับสนุน ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.95) ด้านการสนับสนุนและ
การเป็นผู้นำร่วมกัน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.53) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.51$,
S.D. = 0.58) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้บริหารและครูสำหรับพัฒนาโรงเรียน โดยมีจุดเน้นที่นักเรียน	4.46	0.56	มาก
2. โรงเรียนมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.35	0.49	มาก
3. โรงเรียนยึดวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติในการตัดสินใจ	4.07	0.75	มาก
4. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังครูผู้ปกครอง และชุมชนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง	3.89	0.87	มาก
5. โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของคณะครูและของผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นระยะๆ	3.98	0.74	มาก
6. โรงเรียนนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.13	0.78	มาก
เฉลี่ยรวม	4.16	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้บริหารและครูสำหรับพัฒนาโรงเรียน โดยมีจุดเน้นที่นักเรียน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.56) และ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังครูผู้ปกครอง และชุมชนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมอภิปรายและตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆ	4.62	0.51	มากที่สุด
2. โรงเรียนรวบรวมความคิดเห็นและคำแนะนำของคณะครูเพื่อใช้ในการตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน	4.66	0.49	มากที่สุด
3. โรงเรียนให้การสนับสนุนครูผู้สอนในการเพิ่มประสบการณ์และทักษะการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.68	0.47	มากที่สุด
4. โรงเรียนเสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูผู้สอนในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.50	มาก
5. โรงเรียนให้โอกาสครูในการคิดริเริ่มการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในการทำงาน	4.60	0.54	มากที่สุด
6. โรงเรียนร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ครูผู้สอนตามงานที่ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมชาติ	4.66	0.49	มากที่สุด
7. โรงเรียนมีการตัดสินใจในรูปคณะกรรมการและมีการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน	4.29	0.48	มาก
8. โรงเรียนสนับสนุนให้คณะครูใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายรูปแบบเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.21	0.81	มาก
เฉลี่ยรวม	4.52	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่าการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าโรงเรียนให้การสนับสนุนครูผู้สอนในการเพิ่มประสบการณ์และทักษะการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.47) และโรงเรียนสนับสนุนให้คณะครูใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายรูปแบบเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนสนับสนุนให้คณะครูมีความสัมพันธ์และเอื้ออาทรซึ่งกันและกันโดยมีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการยอมรับนับถือกัน	4.85	0.63	มากที่สุด
2. โรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนเพื่อให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในวัฒนธรรมของโรงเรียน	4.77	0.41	มากที่สุด
3. โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่ส่งเสริมการหมุนเวียนของข้อมูลทั่วทั้งโรงเรียน ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.60	0.50	มากที่สุด
4. โรงเรียนจัดช่วงเวลาส่งเสริมการเรียนรู้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันของคณะครู	4.59	0.57	มากที่สุด
5. โรงเรียนจัดตารางสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปฏิบัติการร่วมกันในแต่ละรายวิชา	4.54	0.52	มากที่สุด
6. โรงเรียนจัดให้มีงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ อย่างเต็มที่	4.78	0.48	มากที่สุด
7. โรงเรียนจัดหาทรัพยากรการศึกษาเช่นสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ฯลฯ ที่เหมาะสมไว้บริการคณะครู	4.03	0.72	มาก
เฉลี่ยรวม	4.59	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าโรงเรียนสนับสนุนให้คณะครูมีความสัมพันธ์และเอื้ออาทรซึ่งกันและกันโดยมีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการยอมรับนับถือกันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.63) และโรงเรียนจัดหาทรัพยากรการศึกษาเช่นสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ฯลฯ ที่เหมาะสมไว้บริการคณะครูอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูได้มีการสังเกตการเรียนการสอน เป็นเพื่อนคู่คิดและเป็นผู้ฝึกสอนซึ่งกันและกัน	4.79	0.46	มากที่สุด
2. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทางการเรียนการสอน	4.18	0.80	มาก
3. โรงเรียนสนับสนุนให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนแนวคิดและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไม่เป็นทางการ	4.78	0.43	มากที่สุด
4. โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมกันทบทวนงานของนักเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน	4.74	0.46	มากที่สุด
5. โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูมีการพูดคุยปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับผลงานของนักเรียนทั้งโรงเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน	4.07	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม	4.51	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าโรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูได้มีการสังเกตการเรียนการสอน เป็นเพื่อนคู่คิดและเป็นผู้ฝึกสอนซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.79, S.D. = 0.46$) และโรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูมีการพูดคุยปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับผลงานของนักเรียนทั้งโรงเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.76$)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้

ด้านการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและคณะครูทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันแสวงหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน	4.18	0.80	มาก
2. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและคณะครูร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ให้การยอมรับซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ต่อไป	4.73	0.45	มากที่สุด
3. โรงเรียนสนับสนุนคณะครูให้การยอมรับในโปรแกรมการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้และประสบการณ์ให้กับนักเรียน	4.81	0.43	มากที่สุด
4. โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมกันวิเคราะห์วิธีการประเมินประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.84	0.37	มากที่สุด
5. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนและทีมงานมีโอกาสได้ประยุกต์การเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนผลที่เกิดจากการประยุกต์ความรู้ไปใช้	4.82	0.42	มากที่สุด
6. โรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารและคณะครูวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน	4.80	4.40	มากที่สุด
7. โรงเรียนสร้างโอกาสอย่างหลากหลาย วิธีที่จะใช้คณะครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการพูดคุยอย่างเปิดเผย	4.86	0.35	มากที่สุด
8. โรงเรียนมีการให้คณะครูร่วมเรียนรู้ด้วยกันและประยุกต์ความรู้ใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียน	4.76	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.72	0.95	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าโรงเรียนสร้างโอกาสอย่างหลากหลาย วิธีที่จะใช้คณะครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการพูดคุยอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.86, S.D. = 0.35$) และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและคณะครูทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันแสวงหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.80$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 รายงานและรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8– 4.13

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกรายด้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยด้าน โครงสร้างและระบบการทำงาน	4.59	0.53	มากที่สุด
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.50	0.59	มากที่สุด
3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.62	0.53	มากที่สุด
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.73	0.44	มากที่สุด
5. ปัจจัยด้านการจูงใจ	4.64	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.61	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61, S.D. = 0.24$) และเมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.73, S.D. = 0.44$) ปัจจัยด้านการจูงใจ ($\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.51$) ปัจจัยด้าน

วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.53$) ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน ($\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.53$) และ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.59$)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปัจจัยด้าน
โครงสร้างและระบบการทำงาน

ปัจจัยด้าน โครงสร้างและระบบการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนกำหนดโครงสร้างการบริหารที่มีรูปแบบ การสื่อสารได้อย่างชัดเจน	4.00	0.76	มาก
2. โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารที่มีการลดขั้นตอน การปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว	4.73	0.54	มากที่สุด
3. โรงเรียนมีการมอบหมายภารกิจหรือภาระหน้าที่ที่ สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหาร	4.76	0.46	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีกฎระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
5. โรงเรียนจัดระบบการทำงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.68	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.59	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปัจจัยด้านโครงสร้างและ
ระบบการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าโรงเรียนมีกฎระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.80, S.D. = 0.45$) และโรงเรียนกำหนดโครงสร้างการบริหารที่มีรูปแบบการ
สื่อสารได้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.76$)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปัจจัยด้าน
บรรยากาศในการทำงาน

ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน	4.06	0.76	มาก
2. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลายและสนุกกับการเรียนรู้	4.66	0.53	มากที่สุด
3. โรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้ครูรัก ความภูมิใจและผูกพันต่อโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.81	มาก
4. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ทำให้ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรและมีความเชื่อใจจนกล้าพูดอย่างจริงใจในสิ่งที่ตนคิด	4.69	0.48	มากที่สุด
5. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมและสร้างธรรมเนียมในการปฏิบัติงานที่ดีภายในโรงเรียน	4.67	0.53	มากที่สุด
6. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.69	0.49	มากที่สุด
7. โรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า นำนวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.56	0.54	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.50	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าโรงเรียนมีบรรยากาศที่ทำให้ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรและมีความเชื่อใจจนกล้าพูดอย่างจริงใจในสิ่งที่ตนคิด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.48$) และ

โรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้ครูรัก ความภูมิใจและผูกพันต่อโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.81$)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต ๑ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.22	0.84	มาก
2. โรงเรียนมีการสร้างวัฒนธรรมทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ความผูกพันและรักโรงเรียน	4.76	0.46	มากที่สุด
3. โรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมให้ครูเกิดการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ และการมีประสบการณ์ร่วมกัน	4.61	0.51	มากที่สุด
4. โรงเรียนเสริมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมโดยกระบวนการเรียนรู้และการทำงานร่วมกับครูผู้สอน	4.76	0.45	มากที่สุด
5. โรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมให้ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	4.78	0.43	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.62	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต ๑ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าโรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมให้ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.78, S.D. = 0.43$) และโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.84$)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูมาร่วมแรงร่วมใจ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ครูมีร่วมกัน	4.75	0.45	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้โอกาสครูเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียนที่ ตรงกับความต้องการของครูแต่ละคน	4.74	0.44	มากที่สุด
3. ผู้บริหารร่วมมือกับคณะครูสร้างเป้าหมายทาง วิชาการของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลของผู้เรียนเป็นตัว ขับเคลื่อน	4.84	0.37	มากที่สุด
4. ผู้บริหารร่วมกับคณะครูพัฒนาเป้าหมายและกำหนด ความคาดหวังของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมี มาตรฐานและความคาดหวังที่สูง	4.58	0.50	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอกทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนเพื่อประโยชน์ ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.68	0.47	มากที่สุด
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงใน อนาคต	4.78	0.42	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ความก้าวหน้าในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ของครูและความก้าวหน้าของผู้เรียน	4.76	0.43	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.73	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปัจจัยภาวะผู้นำทาง
วิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ผู้บริหารร่วมมือกับคณะครูสร้างเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลของผู้เรียนเป็นตัว

ขับเคลื่อนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.84, S.D. = 0.37$) และผู้บริหารร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาเป้าหมายและกำหนดความคาดหวังของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีมาตรฐานและความคาดหวังที่สูงอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.50$)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจัยด้านการจูงใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหารจัดการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ	4.70	0.48	มากที่สุด
2. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหารมีเทคนิคในการจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้จนประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.81	0.40	มากที่สุด
3. โรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริมให้คณะครูมีการริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะครู	4.81	0.40	มากที่สุด
4. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหาร ให้ความสนใจให้เกียรติ และให้การยอมรับซึ่งกันละกัน	4.69	0.47	มากที่สุด
5. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ แก่ครูที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	4.23	0.81	มาก
เฉลี่ยรวม	4.64	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านปัจจัยด้านการจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหารมีเทคนิคในการจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้จนประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริมให้คณะครูมีการริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะครูอยู่ในระดับ

มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.81, S.D. = 0.40$) และโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ แก่ครูที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.81$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังแสดงในตารางที่ 4.14 - 4.15

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ปัจจัยที่ส่งผล (X)	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y)
1. ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน (X_1)	.44**
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน (X_2)	.76**
3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3)	.69**
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_4)	.43**
5. ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5)	.76**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน (X_2) ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3) ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน (X_1) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ทางวิชาการ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 5 ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผล (X)	การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					Y
	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	
1. ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน (X_1)	1	.400**	.499**	.554**	.313**	.444**
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน (X_2)	.400**	1	.567**	.479**	.693**	.762**
3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3)	.499**	.567**	1	.446**	.521**	.691**
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_4)	.554**	.479**	.446**	1	.398**	.432**
5. ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5)	.313**	.693**	.521**	.398**	1	.764**
การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y)	.444**	.762**	.691**	.432**	.764**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรทั้งหมด 5 ตัว พบว่ามีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.432 ถึง 0.764 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันที่มีค่าสูงสุดคือ ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5) กับปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน (X_2) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันที่มีค่าต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_4) และปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน (X_1)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังแสดงในตารางที่
4.16 - 4.17

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
โดยวิธี Stepwise

ตัวแปร	R	R ²	F	p
X ₅	.764	.584	377.856	.000
X ₅ X ₃	.838	.702	315.305	.000
X ₅ X ₃ X ₂	.866	.750	266.826	.000

จากตารางที่ 4.16 พบว่าเมื่อนำปัจจัยทั้ง 5 ด้านมาวิเคราะห์ เพื่อค้นหาว่ามีปัจจัยใดบ้าง
ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise พบว่ามี 3 ปัจจัยส่งผล
ต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านการจูงใจ
(X₅) ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน (X₂) และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X₃)

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยวิธี Stepwise

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
X ₅	.339	.039	.379	8.742	.000
X ₃	.252	.031	.310	8.122	.000
X ₂	.254	.035	.323	7.167	.000
ค่าคงที่	.605	.140		4.325	.000

R = .868
R₂ = .754
F = 162.320

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบคือ

$$Y' = .605 + .339Y_{X_5} + .254Y_{X_2} + .252Y_{X_3}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$Z' = .379Z_{y_5} + .323Z_{y_2} + .310Z_{y_3}$$

จากตารางที่ 4.17 พบว่าปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการจูงใจ (X₅) ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน (X₂) และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X₃)

กล่าวคือ ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ร้อยละ 75.4 (R² = .754) และเมื่อเรียงลำดับของการส่งผลจากมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมากที่สุด ($\beta = .379$) รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\beta = .323$) และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลน้อยที่สุด ($\beta = .310$)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะผู้วิจัย เสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1.1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู อำเภอเมืองสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 68 โรงเรียน จำนวน 909 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารหรือครู อำเภอเมืองสมุทรสาคร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 272 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นแล้วจึงเลือกการสุ่มอย่างง่าย

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นชนิดเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) ตำแหน่งหน้าที่ 3) ประสบการณ์การทำงาน และ 4) ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งมีความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ .86 ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 3) การมีเจือใจที่สนับสนุน 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล และ 5) การเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งมีความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ .78 ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และ 5) ปัจจัยด้านการจูงใจ

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา โดยกำหนดดังนี้

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียน

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนต่าง ๆ โดยเป็นผู้นำไปส่งด้วยตนเองทุกโรงเรียน คือ สอบถามครูหรือผู้บริหาร จำนวน 272 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ลงรหัส วิเคราะห์เนื้อหาและสถิติพื้นฐาน ดังนี้

1) ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ
2) ตอนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5) ตอนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise

1.3 ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1) **ด้านการการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน** พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้บริหารและ ครูสำหรับพัฒนาโรงเรียน โดยมีจุดเน้นที่นักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังครู ผู้ปกครอง และชุมชนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ได้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) **ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน** พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนให้การสนับสนุนครูผู้สอนในการเพิ่มประสบการณ์และทักษะการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และโรงเรียนสนับสนุนให้คณะครูใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายรูปแบบเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3) **ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน** พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนสนับสนุนให้คณะครูมีความสัมพันธ์และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน โดยมีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการยอมรับนับถือกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

และโรงเรียนจัดหาทรัพยากรการศึกษาเช่นสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ฯลฯ ที่เหมาะสมไว้บริการ คณะครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4) *ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล* พบว่าการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าโรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูได้มีการสังเกต การเรียนการสอน เป็นเพื่อนคู่คิดและเป็นผู้ฝึกสอนซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย และโรงเรียนเปิดโอกาส ให้คณะครูมีการพูดคุยปรึกษาร่วมกันเกี่ยวกับผลงานของนักเรียนทั้งโรงเรียนเพื่อปรับปรุง คุณภาพของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5) *ด้านการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้* พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าโรงเรียนสร้างโอกาสอย่างหลากหลาย วิธีที่จะใช้คณะครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการพูดคุยอย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและคณะครูทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันแสวงหาความรู้ ทักษะและกล ยุทธ์ต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3.2 *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ* พบว่า ปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาปัจจัยราย ด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน และ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน

1) *ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน* พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าโรงเรียนมี กฎระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และโรงเรียนกำหนด โครงสร้างการบริหารที่มีรูปแบบการสื่อสารได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) *ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน* พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าโรงเรียนมีบรรยากาศที่ ทำให้ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรและมีความเชื่อใจจนกล้าพูดอย่างจริงจังในสิ่งที่ตนคิด มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด และโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้ครูรัก ความภูมิใจและผูกพันต่อ โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3) *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร* พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมให้ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือ ฟังพาดูใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4) *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ* พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารร่วมมือกับคณะครูสร้างเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนโดยใช้ข้อมูลของผู้เรียนเป็นตัวขับเคลื่อน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารร่วมกับคณะครูพัฒนาเป้าหมายและกำหนดความคาดหวังของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีมาตรฐานและความคาดหวังที่สูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5) *ปัจจัยด้านการจูงใจ* พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหารมีเทคนิคในการจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้จนประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริมให้คณะครูมีการริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ แก่ครูที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และ ปัจจัยด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามระดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในภาพรวมอยู่ในมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.1.1 การเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น อาจเป็นเพราะว่า นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชากับด้วย Active Learning และ Professional Learning Community :PLC สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เกิดจากการร่วมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มากกระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารได้ขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว ภายใต้โครงการ การขับเคลื่อน PLC สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0 เป้าหมายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งสถานศึกษาให้มีความสำคัญกับขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการจัดอบรมทำให้ครูเข้าใจหลักการ กระบวนการของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากยิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติและพัฒนางานของตนเองมากยิ่งขึ้น(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17,2560,น.1) ดังที่ Hord (1997, p.16) กล่าวว่า การเรียนรู้และการ

ประยุกต์ของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ดึงดูดผู้ร่วมงานในโรงเรียนเพิ่มขึ้นในระดับกระบวนการที่หาความรู้ใหม่ๆและแนวทางการปรับความรู้ในงานของตนความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบร่วมกันเป็นผลทำให้มีผลผลิตที่สร้างสรรค์และการแก้ปัญหาที่เหมาะสมความแข็งแกร่งของหน้าที่ระหว่างผู้บริหารกับครูและเพิ่มข้อผูกมัดที่จะพัฒนาให้เกิดความสำเร็จเช่น โรงเรียนขยายตารางการปรับปรุงการอภิปรายให้กว้างออกไปหรือการกำหนดวิธีการการปกครองใหม่ที่เน้นไปสู่พื้นที่ที่สามารถให้ความช่วยเหลือที่จะนำไปสู่การปรับปรุงโรงเรียนคือหลักสูตรคำสั่งการประเมินและวัฒนธรรมโรงเรียนมาตรฐานที่สูงจะเป็นที่ยอมรับในบริบทพื้นที่และวิชาชีพของครูนำไปสู่ความรับผิดชอบที่จะรับรองระดับความสำเร็จของนักเรียนที่มีคุณภาพ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้นำพาผู้ร่วมงานในโรงเรียนเพิ่มขึ้นในระดับกระบวนการที่หาความรู้ใหม่ๆและแนวทางการปรับความรู้ในงานของตน ตลอดจนการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ความรู้ในเกิดการแก้ปัญหาที่เหมาะสม เพื่อที่จะพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จและเพื่อให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้

2.1.2 ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังที่ Hord (1997, p.11) กล่าวว่า การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (Supportive Conditions) โครงสร้างที่ว่าการสนับสนุนวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมการสอนในระดับห้องเรียน โครงสร้างการคิดที่สร้างสรรค์รวมถึงสิ่งแวดล้อมถูกอธิบายว่า “มีปัจจัยเดียวเท่านั้นที่สำคัญที่สุด” สำหรับการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จแบบของโครงสร้างการสนับสนุนถูกค้นพบภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ : เงื่อนไขโครงสร้างและความสัมพันธ์ความรับผิดชอบเงื่อนไขโครงสร้างรวมถึงการใช้เวลากระบวนการติดต่อสื่อสารขนาดของโรงเรียน ปริมาณครูผู้สอนและกระบวนการพัฒนาผู้ร่วมงานส่วนความสัมพันธ์ความรับผิดชอบรวมถึงทัศนคติด้านบวกของผู้ให้ความรู้การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลหรือการมีจุดมุ่งหมายมาตรฐานของการสำรวจและการปรับปรุงความเคารพความเชื่อและคิดในแง่บวกเอาใจใส่ความสัมพันธ์ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้และจำเป็นที่จะต้องหาวิธีนวัตกรรมเพื่อจะสร้างเวลาและแบ่งบันการเรียนรู้การแก้ปัญหาและการตัดสินใจการสนับสนุนเงื่อนไขเป็นกุญแจที่จะดำรงรักษาความเจริญเติบโตและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน เงื่อนไขที่สนับสนุนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงื่อนไขโครงสร้างและความสัมพันธ์ความรับผิดชอบ รวมถึงการใช้เวลากระบวนการติดต่อสื่อสาร ขนาดของ

โรงเรียน ปริมาณครูผู้สอนและกระบวนการพัฒนาผู้ร่วมงาน ความเชื่อและคิดในแง่บวกเอาใจใส่ ความสัมพันธ์ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้และจำเป็นที่จะต้องหาวัตถุประสงค์เพื่อจะสร้างเวลาและ แบ่งปันการเรียนรู้การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอน กับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบ ทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบท ของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข มีรูปแบบ การสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของ ชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความ แตกแยก และมีระบบ สารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ การสนับสนุนเงื่อนไขเป็นกุญแจที่จะดำรงรักษาความ เจริญเติบโตและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีภา นครสูงเนิน (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน อยู่ในระดับมาก

2.1.3 ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังคำ กล่าวของ Hord (1997, p.8) กล่าวว่าภาวะผู้นำที่อยู่ในตัวแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาภายในโรงเรียน เป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ในด้านการแนะนำและการสนับสนุนการปฏิบัติการให้ประสบผลสำเร็จของ นโยบายใหม่หรือการปฏิบัติภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบทบาทพื้นฐานของการมี อำนาจที่สำคัญที่สุดถูกแทนที่โดยโครงสร้างภาวะผู้นำร่วมกันเช่นในด้านตัวแบบด้านผู้บริหารด้าน ครูผู้สอนด้านคำถามการได้สวนและการแก้ปัญหาสำหรับการปรับปรุงโรงเรียนเพื่อร่วมงาน ทั้งหมดก้าวหน้าในวิชาชีพและเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันเพื่อที่จะเข้าหาเป้าหมายของ โรงเรียน ร่วมกันผู้บริหาร โรงเรียนจัดหาความจำเป็นขององค์การและ โครงสร้างที่สนับสนุนแก่ให้กับ ผู้ร่วมงานผู้บริหาร โรงเรียนต้องแสดงออกด้วยความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการสนทนาโดยปราศจาก อำนาจและเขาทั้งหลายต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารและครูผู้สอน ร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านนโยบาย การปฏิบัติ การ ตัดสินใจร่วมกัน มีการสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหาร สนับสนุนครูในการเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ และภาวะผู้นำที่อยู่ในตัวแต่ละบุคคลที่แสดง ออกมา การมีอำนาจจะถูกแทนที่โดยการเป็นผู้นำ เพื่อที่จะเข้าหาเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มี ภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดย

ยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือ ครูทำหน้าที่เป็นประธานเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ กรรม หรือ ผู้ถูก กระทำ และผู้ถูกทำให้กระทำ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ อำนาจทางวิชาชีพ เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกสินทร์ ศรีบุรินทร์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

2.1.4 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด Hord (1997, p.14) กล่าวว่าโรงเรียนและระบบโรงเรียนถูกปรับปรุงโดยตรงและเพื่อการเผชิญหน้าการเปิดเผยของความโดดเดี่ยวถูกสร้างโดยหลายเส้นทางของบทบาทท่ามกลางผู้ให้การศึกษาและการสนับสนุนการกระทำข้อเท็จจริงในขณะทำงานเพื่อจะได้มาตรฐานของนักเรียนในระดับสูงบทบาทของครูภายในแบบแผนโครงสร้างเพื่อให้รับผิดชอบส่วนร่วมกันถูกจัดขึ้นเพื่อเผชิญกับความแตกแยกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ดังนั้นบทบาทครูควรที่จะสร้างวัฒนธรรมการนับถือซึ่งกันและกันและความไว้วางใจสำหรับทั้งสองอย่างคือการพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนครูต้องอุทิศตนเพื่อทำงานของตนเองการปฏิบัติส่วนบุคคลร่วมกันถูกจำกัดในหน้าที่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และโน้มเอียงไปยังมิติสุดท้ายเพื่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นสำหรับนักเรียนภายใต้สิ่งแวดล้อมของความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องถ้าเน้นตรงผลลัพธ์ของนักเรียนมันคือค่านิยมและน่านับถือของสมาชิกและยืนยันได้ว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงกว่ามาตรฐานมีหนึ่งปัจจัยจัดการเนื้อหาทั้งหมดภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้และการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันของการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนสมาชิกทั้งหมดภายในโรงเรียนลงทุนในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงความจำเป็นที่เพิ่มขึ้นของความต้องการของนักเรียนทั้งหมดและช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงเกินกว่ามาตรฐานของการเรียนรู้ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีการนิเทศการเรียนการสอนของเพื่อนครู เพื่อประโยชน์ทางวิชาการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศการเรียนการสอนเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่สถานศึกษากำหนดให้ครูร่วมกันปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมการที่ครูผู้สอนมีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนด้านเทคนิควิธีการสอนระหว่างกันอย่างเปิดเผย มีการแวะเวียนไปเยี่ยมชั้นเรียนของเพื่อนครูมีการสังเกตการสอนและกระตือรือร้นให้ข้อมูลย้อนกลับ

เกี่ยวกับการเรียนการสอนของเพื่อนครูเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของโกสินทร์ ศรีบุรินทร์ (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก

2.1.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ดังคำกล่าวของ DuFour (2008, p.15)กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นองค์ประกอบแรกของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถ้าผู้บริหารมีแนวคิดจะสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้จะทำไม่สำเร็จถ้าขาดความร่วมมือจากครูในโรงเรียนที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยพิจารณาเกี่ยวกับข้อตกลงร่วมกันที่จะช่วยให้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารว่าจะทำให้คณะครูมีความเชื่อและค้นหาสิ่งทีคณะครูจะสร้างร่วมกัน ผู้บริหารควรจัดให้มีการอภิปรายเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันของโรงเรียน ผู้บริหารครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือกันในการศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษา สำนวจจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคต่อการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน และความคิดว่าการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียว แต่เกิดจากการร่วมมือ ร่วมใจกันของครู ผู้บริหารโรงเรียน และหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชกา นครสูงเนิน (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน และ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน

2.2.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีกฎระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และโรงเรียนกำหนดโครงสร้างการบริหารที่มีรูปแบบการสื่อสารได้อย่างชัดเจน การที่โรงเรียนได้การ

จัดโครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงานการจัดให้มีระบบติดต่อประสานงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการจัดโครงสร้างของงานให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มีการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างและระบบการทำงาน ที่เป็นไปตามแนวคิดรูปแบบโครงสร้างแบบเมทริกซ์ (The Matrix Structure) (เอกพล อยู่ภักดี, 2559, น.35) ซึ่งเป็นการพัฒนารูปแบบโครงสร้างมาใช้เพื่อความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการทำงาน โดยยังคงรักษารูปแบบราชการไว้ด้วย การจัดคนให้ทำงานในกลุ่ม ฝ่ายแผนกต่าง ๆ มาทำงานร่วมกันเป็นทีมในลักษณะของสหสาขาวิชาชีพ ภายใต้การควบคุมของหัวหน้าทีม ทำให้คนทำงานจะขึ้นอยู่กับผู้ควบคุมสั่งการในสองมิติ คือ กลุ่ม ฝ่ายที่แบ่งตามความเชี่ยวชาญในแนวคิด และทีมงานที่ยึดหลักในแนวนอน ข้อดีของโครงสร้างแบบเมทริกซ์ คือ ทำให้มีความร่วมมือในการทำงานระหว่างวิชาชีพดีขึ้น การพัฒนาปรับปรุงงานทำได้รวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกพล อยู่ภักดี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากคือ โครงสร้างขององค์กรและด้านระบบขององค์กร

2.2.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีบรรยากาศที่ทำให้ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรและมีความเชื่อใจจนกล้าพูดอย่างจริงใจในสิ่งที่ตนคิด และโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้ครูรักความภูมิใจและผูกพันต่อโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน การยอมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานสูง สามารถแสดงออกควบคุมและมีส่วนร่วม มีอิสระในการคิดการเพิ่มความรับผิดชอบมีผลทำให้เกิดความจงรักภักดี มีอิสระ มีความคล่องตัวและผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้น มีความรู้สึกว่าบรรยากาศไปด้วยดี มีการยอมรับ เป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร ชื่นชมซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานได้รับการมีส่วนร่วมในองค์กร ให้การสนับสนุน ให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษ การสนับสนุนช่วยลดความกังวลใจในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับงานลงไปได้ ความต้องการของบุคลากรคือบรรยากาศที่มีการสนับสนุน มีความเป็นมิตร ไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกันสร้างความผูกพัน ความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร ค่านิยมของบุคลากรในองค์กรและทีมงานในองค์กรที่เป็นทางการ มีความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และเป้าหมายของกลุ่ม เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ดังที่ Kaiser (2000, p.28) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานหมายถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีของสมาชิกมีลักษณะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีการปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อให้สมาชิกมี

ความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและ ภาวสถาน ท่องทวิยัยศ (2560,น.57)ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะภายในของแต่ละองค์กรที่ทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่การรับรู้ การมีส่วนร่วมในการทำงานหรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกพล อยู่ภักดี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากคือด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

2.2.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมให้ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ จะเห็นได้จากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเลทวูด แจนซีและสเดนบาร์ช (Leithwood, Jantzi and Steinbach, 1999) ได้ให้คำนิยามว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีอำนาจและมีจุดเด่นมาที่ถูกต้องโดยครุรวมถึงระดับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมความรับผิดชอบเป็นความเชื่อสำหรับความคิดที่แตกแยกความเต็มใจทำในสิ่งที่เสี่ยงความซื่อสัตย์และผลสะท้อนความจริงใจทั้งหมดก็ยังเป็นข้อผูกมัดที่จะสามารถปรับปรุงแก้ไขและแบ่งปันความสำเร็จได้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ องค์ความรู้ที่ไม่มีมีการยึดติดกับความรู้เดิมแต่เป็นความจริงที่มีอิสระ และไม่สามารถวัดคำนวณได้และบุคคลสามารถเข้าถึงแหล่งขององค์ความรู้ได้รวมทั้งเป็นความรู้ที่ปรากฏตลอดเวลา และสมาชิกยอมรับไม่มีใครรู้คำตอบจากทุกคำถามได้ มีอิสระในการเรียนรู้ ที่นำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีความคิดอิสระ สร้างความคิดใหม่ กล้าเสี่ยงและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีความเป็นเอกภาพในองค์กร สมาชิกในองค์กรมีจิตสำนึกในการทำงานตามสถานะของตน โดยยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรเสมือนตนเป็นผู้มีส่วนขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวสถาน ท่องทวิยัยศ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากคือด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

2.2.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารร่วมมือกับคณะครูสร้างเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนโดยใช้ข้อมูลของผู้เรียนเป็นตัวขับเคลื่อน และผู้บริหารร่วมกับคณะครูพัฒนาเป้าหมายและกำหนดความคาดหวังของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีมาตรฐานและความคาดหวังที่สูง เป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผู้บริหารโรงเรียน มีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน มีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ กระตุ้นครูให้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยส่งเสริมครูในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียนโดยการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพที่จำเป็นและตรงตามความต้องการของครู วางแผนร่วมกันกับครูในการจัดอบรมในโรงเรียน รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่จะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนจัดตารางอบรมเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนครู ร่วมมือกันเพื่อกำหนด สื่อสารและใช้เป้าหมายร่วมของโรงเรียน ใช้เป้าหมายในการตัดสินใจในงานขององค์กร การทำให้การปฏิบัติการสอนมีความสอดคล้องตาม เป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูล ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียนมาใช้รวมทั้งพัฒนา เป้าหมายและกำหนดความคาดหวังของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีมาตรฐานมีความคาดหวัง ที่สูง และสามารถบรรลุได้ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนมีการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การบริหารหลักสูตร การปรากฏกายให้เห็นอยู่ทั่วไปในโรงเรียน การกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู ใช้เวลาส่วนใหญ่บริหารงานในโรงเรียน พูดคุยกับนักเรียนและครู สังเกตครูเพื่อการพัฒนาวิชาการ ประเมินครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน ให้คำชมและสะท้อนความคิดเห็นสู่นักเรียน ครู และชุมชนเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานทางวิชาการและสร้างความมั่นใจว่า เวลาการเรียนการสอนของโรงเรียนจะไม่ถูกรบกวน ดังคำกล่าวของ Alig-Mielcarek & Hoy (2005, p.190) ได้สรุปตัวแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 ประการ คือ 1) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น และ 3) การกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ทองทวีชัยศ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็น

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.2.5 ปัจจัยด้านการจูงใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหารมีเทคนิคในการจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้จนประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริมให้คณะครูมีการริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะครู และโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ แก่ครูที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เป็นไปตามแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งมีแนวคิดว่าคุณมีความต้องการจริง ความต้องการนั้นสามารถจัดลำดับขั้นจากความต้องการดำรงชีวิต (Existing Needs) เป็นความต้องการด้านกายภาพกับความต้องการด้านความปลอดภัยด้านวัตถุ ขึ้นต่อมาเป็นความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relateness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว เพื่อนฝูง และอื่น ๆ จนถึงความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการจากภายในของตัวบุคคลเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนา และเติมเต็มศักยภาพที่ตนมีอยู่ในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้า จะเกิดผลเมื่อบุคคลที่รับงานมาทำจะดำเนินการเต็มกำลังความสามารถที่ตนมีอยู่ รวมทั้งงานนั้นจะต้องสร้างสรรค์ พัฒนาด้านทักษะ และความสามารถต่างๆให้กับตน ดังแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ตามแนวคิดของ Alderfer (E.R.G Theory) เป็นการขยายแนวคิดตามทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg มีแนวคิดว่าคุณมีความต้องการจริง ความต้องการนั้นสามารถจัดลำดับขั้นได้ จึงแบ่งออกเป็น 3 ลำดับขั้นกว้างๆ คือ 1) ความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการด้านกายภาพกับความต้องการด้านความปลอดภัยด้านวัตถุ 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว เพื่อนฝูง และอื่นๆ 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการจากภายในของตัวบุคคลเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนา และเติมเต็มศักยภาพที่ตนมีอยู่ในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้า จะเกิดผลเมื่อบุคคลที่รับงานมาทำจะดำเนินการเต็มกำลังความสามารถที่ตนมีอยู่ รวมทั้งงานนั้นจะต้องสร้างสรรค์ พัฒนาด้านทักษะ และความสามารถต่างๆให้กับตน(เอกพล อยู่ภักดี ,2559,น.29-30) สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร บุญรักษา(2553)ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของเอกพล อยู่ภักดี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากคือด้านการจูงใจ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และ ปัจจัยด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละปัจจัย ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสูง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหารมีเทคนิคในการจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้จนประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริมให้คณะครูมีการริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะครู นอกจากนี้โรงเรียนยังส่งเสริมให้ผู้บริหารยกย่องชมเชย ให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ แก่ครูที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เป็นไปตามแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งมีแนวคิดว่าคุณมีความต้องการจริง ความต้องการนั้นสามารถจัดลำดับขึ้นจากความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการด้านกายภาพกับความต้องการด้านความปลอดภัยด้านวัตถุ ขึ้นต่อมาเป็นความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว เพื่อนฝูง และอื่น ๆ จนถึงความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการจากภายในของตัวบุคคลเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนา และเติมเต็มศักยภาพที่ตนมีอยู่ในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้า จะเกิดผลเมื่อบุคคลที่รับงานมาทำจะดำเนินการเต็มกำลังความสามารถที่ตนมีอยู่ รวมทั้งงานนั้นจะต้องสร้างสรรค์ พัฒนาด้านทักษะ และความสามารถ ต่าง ๆ ให้กับตน ดังแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ตามแนวคิดของ Alderfer (E.R.G Theory) เป็นการขยายแนวคิดตามทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg มีแนวคิดว่าคุณมีความต้องการจริง ความต้องการนั้นสามารถจัดลำดับขึ้นได้ จึงแบ่งออกเป็น 3 ลำดับขั้นกว้างๆคือ 1) ความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการด้านกายภาพกับความต้องการด้านความปลอดภัยด้านวัตถุ 2)

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ครอบครัว เพื่อนฝูง และอื่นๆ 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการจากภายในของตัวบุคคลเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนา และเติมเต็มศักยภาพที่ตนมีอยู่ในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้า จะเกิดผลเมื่อบุคคลที่รับงานมาทำจะดำเนินการเต็มกำลังความสามารถที่ตนมีอยู่ รวมทั้งงานนั้นจะต้องสร้างสรรค์ พัฒนาด้านทักษะ และความสามารถต่างๆให้กับตน(เอกพล อยู่ภักดี ,2559,น.29-30) สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร บุญรักษา(2553)ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ

2.3.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสูง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากโรงเรียนมีบรรยากาศที่ทำให้ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรและมีความเชื่อใจจนกล้าพูดอย่างจริงใจในสิ่งที่ตนคิด และโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้ครูรัก ความภูมิใจและผูกพันต่อ โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน การยอมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานสูง สามารถแสดงออก ควบคุมและมีส่วนร่วม มีอิสระในการคิดการเพิ่มความรับผิดชอบมีผลทำให้เกิดความจงรักภักดี มีอิสระ มีความคล่องตัวและผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้น มีความรู้สึกว่าบรรยากาศไปด้วยดี มีการยอมรับ เป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร ชื่นชมซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานได้รับการมีส่วนร่วมในองค์การ ให้การสนับสนุน ให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษ การสนับสนุนช่วยลดความกังวลใจในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับงานลงไปได้ ความต้องการของบุคลากรคือบรรยากาศที่มีการสนับสนุน มีความเป็นมิตร ไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกันสร้างความผูกพัน ความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ ค่านิยมของบุคลากรในองค์การและทีมงานในองค์การที่เป็นทางการ มีความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และเป้าหมายของกลุ่ม เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน ดังที่ Kaiser (2000, p.28) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานหมายถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีของสมาชิกมีลักษณะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อให้สมาชิกมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและ วาसानา ทองทวียงศ (2560,น.57)ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะภายในของแต่ละองค์กรที่ทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่การรับรู้ การมี

ส่วนร่วมในการทำงานหรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบด้วยการผสมผสานระหว่าง บรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ บุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลต่อ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน เกิดความรู้สึกร่วมกันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัชดา ทานิล (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ปัจจัยส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือปัจจัย ด้านบรรยากาศโรงเรียน

2.3.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสูง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก โรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมให้ผู้บริหาร และครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ จะเห็นได้จากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ องค์ ความรู้ที่ไม่มีการยึดติดกับความรู้เดิมแต่เป็นความจริงที่มีอิสระ และไม่สามารถวัดค่านิยมได้และ บุคคลสามารถเข้าถึงแหล่งขององค์ความรู้ได้รวมทั้งเป็นความรู้ที่ปรากฏตลอดเวลา และสมาชิก ยอมรับไม่มีใครรู้คำตอบจากทุกคำถามได้ มีอิสระในการเรียนรู้ ที่นำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคิดอิสระ สร้างความคิดใหม่ กล้าเสี่ยงและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีความเป็นเอกภาพใน องค์กร สมาชิกในองค์กรมีจิตสำนึกในการทำงานตามสถานะของตน โดยยอมรับและเข้าใจ เป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรเสมือนตนเป็นผู้มีส่วนขององค์กร จะเห็นได้จากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของเลทวูด เจนซีและสแตนบาร์ช (Leithwood, Jantzi and Steinbach, 1999) ได้ให้คำนิยามว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีอำนาจและมีจุดเด่นมาที่ ถูก อ้างอิงโดยครูรวมถึงระดับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมความรับผิดชอบเป็นความเชื่อสำหรับ ความคิดที่แตกแยกความเต็มใจทำในสิ่งที่เสี่ยงความซื่อสัตย์และผลสะท้อนความจริงใจทั้งหมดก็ยัง เป็นข้อผูกมัดที่จะสามารถปรับปรุงแก้ไขและแบ่งปันความประสบความสำเร็จได้ มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ องค์ความรู้ที่ไม่มีการยึดติดกับความรู้เดิมแต่เป็นความจริงที่มีอิสระ และไม่สามารถวัด ค่านิยมได้และบุคคลสามารถเข้าถึงแหล่งขององค์ความรู้ได้รวมทั้งเป็นความรู้ที่ปรากฏตลอดเวลา และสมาชิกยอมรับไม่มีใครรู้คำตอบจากทุกคำถามได้ มีอิสระในการเรียนรู้ ที่นำไปสู่ความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและมีความคิดอิสระ สร้างความคิดใหม่ กล้าเสี่ยงและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีความ เป็นเอกภาพในองค์กร สมาชิกในองค์กรมีจิตสำนึกในการทำงานตามสถานะของตน โดยยอมรับ

และเข้าใจเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรเสมือนตนเองเป็นผู้มีส่วนขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร บุญรักษา(2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน และงานวิจัยของวาสนา ทองทวีชัยยศ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

2.3.4 ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสูง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากโรงเรียนมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และโรงเรียนกำหนดโครงสร้างการบริหารที่มีรูปแบบการสื่อสารได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างและระบบการทำงาน ที่เป็นไปตามแนวคิดรูปแบบโครงสร้างแบบเมทริกซ์ (The Matrix Structure) (เอกพล อยู่ภักดี, 2559, น.35) ซึ่งเป็นการพัฒนารูปแบบโครงสร้างมาใช้เพื่อความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการทำงาน โดยยังคงรักษารูปแบบราชการไว้ด้วยการจัดคนให้ทำงานในกลุ่ม ฝ่าย แผนกต่าง ๆ มาทำงานร่วมกันเป็นทีมในลักษณะของสหสาขาวิชาชีพ ภายใต้การควบคุมของหัวหน้าทีม ทำให้คนทำงานจะขึ้นอยู่กับผู้ควบคุมสั่งการในสองมิติ คือ กลุ่ม ฝ่ายที่แบ่งตามความเชี่ยวชาญในแนวดิ่ง และทีมงานที่ยึดหลักในแนวนอน ข้อดีของโครงสร้างแบบเมทริกซ์ คือ ทำให้มีความร่วมมือในการทำงานระหว่างวิชาชีพดีขึ้น การพัฒนาปรับปรุงงานทำได้รวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ทองทวีชัยยศ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

2.3.5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสูง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก ผู้บริหารร่วมมือกับคณะครูสร้างเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลของผู้เรียนเป็นตัวขับเคลื่อน และผู้บริหารร่วมกับคณะครูพัฒนาเป้าหมายและกำหนดความคาดหวังของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีมาตรฐานและความคาดหวังที่สูง เป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผู้บริหารโรงเรียน มีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน มีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ กระตุ้นครูให้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยส่งเสริมครูในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียน โดยการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพที่จำเป็นและ

ตรงตามความต้องการของครู วางแผนร่วมกันกับครูในการจัดอบรมในโรงเรียน รวมทั้งจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่จะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนจัดตารางอบรมเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนครู ร่วมมือกันเพื่อกำหนด สื่อสารและใช้เป้าหมายร่วมของโรงเรียน ใช้เป้าหมายในการตัดสินใจในงานขององค์กร การทำให้การปฏิบัติการสอนมีความสอดคล้องตามเป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูล ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียนมาใช้รวมทั้งพัฒนาเป้าหมายและกำหนดความคาดหวังของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีมาตรฐานมีความคาดหวัง ที่สูง และสามารถบรรลุได้ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนมีการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผล กระบวนการเรียนและการสอน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การบริหาร หลักสูตร การปรากฏกายให้เห็นอยู่ทั่วไปในโรงเรียน การกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู ใช้เวลาส่วนใหญ่บริหารงานในโรงเรียน พูดคุยกับนักเรียนและครู สังเกตครูเพื่อการพัฒนาวิชาการ ประเมินครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน ให้คำชมและสะท้อนความคิดเห็นสู่นักเรียน ครู และ ชุมชนเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานทางวิชาการและสร้างความมั่นใจว่า เวลาการเรียนการสอนของ โรงเรียนจะไม่ถูกรบกวน ดังคำกล่าวของ Alig-Mielcarek & Hoy (2005, p.190) ได้สรุปตัวแบบภาวะ ผู้นำทางวิชาการ 3 ประการ คือ 1) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน 2) การกำหนด เป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น และ 3) การกำกับติดตามและจัดให้มีการ สะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ทองทวีชัยศ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา มี 3 ปัจจัยเรียงลำดับ คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และ ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละปัจจัย ดังนี้

2.4.1 ปัจจัยด้านการจูงใจ ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมี เทคนิคในการจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้จนประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและ

ภายนอกโรงเรียน และโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริมให้คณะครูมีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะครู นอกจากนี้โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ แก่ครูที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เป็นไปตามแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งมีแนวคิดว่าคุณมีความต้องการจริง ความต้องการนั้นสามารถจัดลำดับขั้นจากความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการด้านกายภาพกับความต้องการด้านความปลอดภัยด้านวัตถุ ขึ้นต่อมาเป็นความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว เพื่อนฝูง และอื่นๆ จนถึงความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการจากภายในของตัวบุคคลเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนา และเติมเต็มศักยภาพที่ตนมีอยู่ในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้า จะเกิดผลเมื่อบุคคลที่รับงานมาทำจะดำเนินการเต็มกำลังความสามารถที่ตนมีอยู่ รวมทั้งงานนั้นจะต้องสร้างสรรค์ พัฒนาด้านทักษะ และความสามารถ ต่าง ๆ ให้กับตน ดังแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ตามแนวคิดของ Alderfer (E.R.G Theory)เป็นการขยายแนวคิดตามทฤษฎีของMaslow และ Herzberg มีแนวคิดว่าคุณมีความต้องการจริง ความต้องการนั้นสามารถจัดลำดับขั้น ได้ จึงแบ่งออกเป็น 3 ลำดับขั้นกว้างๆ คือ 1) ความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการด้านกายภาพกับความต้องการด้านความปลอดภัยด้านวัตถุ 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว เพื่อนฝูง และอื่นๆ 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการจากภายในของตัวบุคคลเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนา และเติมเต็มศักยภาพที่ตนมีอยู่ในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้า จะเกิดผลเมื่อบุคคลที่รับงานมาทำจะดำเนินการเต็มกำลังความสามารถที่ตนมีอยู่ รวมทั้งงานนั้นจะต้องสร้างสรรค์ พัฒนาด้านทักษะ และความสามารถต่างๆ ให้กับตน(เอกพล อยู่ภักดี ,2559,น.29-30) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเลิศพงษ์ ไปนาน (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” คือ ด้านจูงใจเพื่อสร้างสรรค์

2.4.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง ออาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีบรรยากาศที่ทำให้ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทรและมีความเชื่อใจจนกล้าพูดอย่างจริงใจในสิ่งที่ตนคิด และโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้ครูรัก ความภูมิใจและ

ผูกพันต่อโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน การยอมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานสูง สามารถแสดงออก ความทุ่มเทและมีส่วนร่วม มีอิสระในการคิดการเพิ่มความรับผิดชอบมีผลทำให้เกิดความจงรักภักดี มีอิสระ มีความคล่องตัว และผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้น มีความรู้สึกว่าบรรยากาศไปด้วยดี มีการยอมรับ เป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร ชื่นชมซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานได้รับการมีส่วนร่วมในองค์การ ให้การสนับสนุน ให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษ การสนับสนุนช่วยลดความกังวลใจในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับงานลงไปได้ ความต้องการของบุคลากรคือบรรยากาศที่มีการสนับสนุน มีความเป็นมิตร ไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกันสร้างความผูกพัน ความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ ค่านิยมของบุคลากรในองค์การและทีมงานในองค์การที่เป็นทางการ มีความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และเป้าหมายของกลุ่ม เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ทองทวียังยศ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กร และงานวิจัยของวิรัชดา ทานิล (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2 พบว่า ปัจจัยส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน คือปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน

2.4.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมให้ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความเป็นกันเองช่วยเหลือ พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ จะเห็นได้จากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีการแลกเปลี่ยนความรู้ องค์ความรู้ที่ไม่มีการยึดติดกับความรู้เดิมแต่เป็นความจริงที่มีอิสระ และไม่สามารถวัดค่านิยมได้และบุคคลสามารถเข้าถึงแหล่งขององค์ความรู้ได้รวมทั้งเป็นความรู้ที่ปรากฏตลอดเวลา และสมาชิกยอมรับไม่มีใครรู้คำตอบจากทุกคำถามได้ มีอิสระในการเรียนรู้ ที่นำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีความคิดอิสระ สร้างความคิดใหม่ กล้าเสี่ยงและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีความเป็นเอกภาพในองค์การ สมาชิกในองค์การมีจิตสำนึกในการทำงานตามสถานะของตน โดยยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์การ ซึ่งทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การเสมือนตนเป็นผู้มีส่วนขององค์การ Kaiser (2000, p.28) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานหมายถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีของ

สมาชิกมีลักษณะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีการปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อให้สมาชิกมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและ วาสนา ทองทวีชัยศ (2560, น.57) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะภายในของแต่ละองค์กรที่ทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่การรับรู้ การมีส่วนร่วมในการทำงานหรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ทองทวีชัยศ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และงานวิจัยของเลิศพงษ์ ไปนาน (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดชัยภูมิ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 3.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งโรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังครู ผู้ปกครองและชุมชน โดยการจัดประชุมชี้แจงให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง
- 3.1.2 ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งโรงเรียนควรสนับสนุนให้คณะครูใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายรูปแบบเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 3.1.3 ด้านการมีเจตนาที่สนับสนุน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งโรงเรียนควรจัดหาทรัพยากรการศึกษา เช่น สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ฯลฯ ที่เหมาะสมไว้บริการคณะครู

3.1.4 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้คณะครูมีการพูดคุยปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับผลงานของนักเรียนทั้งโรงเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพโรงเรียน

3.1.5 ด้านการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ ค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและคณะครูทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันแสวงหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน

3.1.6 ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน ค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งโรงเรียนควรกำหนดโครงสร้างการบริหารที่มีรูปแบบการสื่อสารได้อย่างชัดเจน

3.1.7 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งโรงเรียนควรมีการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน

3.1.8 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งโรงเรียนควรสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.1.9 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งผู้บริหารควรร่วมกับคณะครูพัฒนาเป้าหมายและกำหนดความคาดหวังของ โรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีมาตรฐานและความคาดหวังที่สูง

3.1.10 ปัจจัยด้านการจูงใจ ค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งโรงเรียนควรส่งเสริมให้ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ใ้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการนำไปสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

3.2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิกาเรดมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่21สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- โกสินทร์ ศรีบุรินทร์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- จักรพันธ์ รัตนเพชร. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุรธานี, อุรธานี.
- ไชยรัตน์ ชยรัตน์. (2558). *วารสารวิชาการ*. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.
- ฉัตรชัย ทองเจริญ. (2556). *คุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุรธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุรธานี, อุรธานี.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ใน
สถานศึกษา*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.* 10(1),34-41.
- ฐาปณัฐ อุดมศรี. (2558). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ดวงนภา เสมทับ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ในจังหวัดละเซิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
ราชภัฏราชนครินทร์, สงขลา.
- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

- ชั้นยพร บุญรักษา. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- นงนภัส ปานสมุทร. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชอบ จันทาพูน. (2561). *กลยุทธ์เสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเทศบาลต้นยาง จังหวัดเชียงราย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ปิยณัฐ กุศลมาลย์. (2560). *แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พิเชษฐ เกษวงษ์. (2556). *การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ภาวิดา ธาราศรีวิสุทธิและวิบูลย์ โทณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). *รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- วัชรศักดิ์ สงค์ปาน. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- วิรัชดา ทานิล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2545). *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผลการวิจัย: ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาการวิพากษ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). *การพัฒนาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*.7(1).
- สหรัฐ เต็มวงษ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. (2560). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2560-2561*. มุกดาหาร: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2545)*. กรุงเทพฯ: พรินทวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาชาติ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาชาติ.
- อมรา จำรูญศิริ. (2555). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- เอกพลอยู่ภักดี. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30*. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น(ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปีที่ 5 ฉบับที่ 2: พฤษภาคม-สิงหาคม 2560* หน้า 36-45
- DuFour, R. &Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best Practices for enhancing student achievement*. Alexandria, VA: National Educational Service.
- DuFour, R., DuFour, R., &Eaker, R. (2008). *Professional learning communities at work : New Insights for Improving Schools*. Bloomington, IN: Solution Tree Press.

- Enders, C. K. (2001). *The performance of the full information maximum likelihood estimator in multiple regression models with missing data*. Educational and Psychological Measurement, 61, 713–740.
- Hord, S.M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. (2013). *Educational administration: Theory research and practice*. 9thed. New York: McGraw-Hill.
- Kaiser, S.M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning*. *Dissertation Abstracts International*, 40 (60) : 236 – A.
- Litwin, G.H. & Stringer R.A. (2002). *Leadership and organization climate*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Leithwood, K., Jantzi, D., and Steinbach, R. (1998). *Changing leadership for changing times*. Philadelphia: Open University Press.
- Moore, T. (2010). *Professional Learning Communities: Do Leadership Practices impact Implementation and Sustainability and What Is the Relationship Between a School's PLC and a School's Climate?*. Doctoral degree of Philosophy in Educational Leadership, College of Education, University of South Carolina.
- Pangallo, R.G. (2009). *The Relationship between Collective Teacher Efficacy and Professional Learning Community*. Degree of Doctor of Education in Educational Leadership, Central Connecticut State University New Britain.
- Senge, P.M. (1990). *School that learn*. New York: Currency Doubleday.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York : Currency Doubleday.
- Simon, D.D. (2010). *An Exploration of the Relationship between School Climate and Professional Staff's Perceptions of the Maturity of Professional Learning Communities in a Large Urban School System undergoing High School Reform*.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

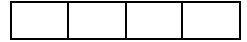
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ-สกุล นายอุทัยวุฒิ ศรีจันทร์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนนราธิป-พร้อยสุพินบ้าน โศกตะแบง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
การศึกษา ค.ม.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ชื่อ-สกุล นายสามารถ ทบพอก
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงาน โรงเรียนนราธิป-พร้อยสุพินบ้าน โศกตะแบง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
ศษ.ม.สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. ชื่อ-สกุล นางสาวพรพรรณ ลาร์องคำ
ตำแหน่ง ครูชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนนราธิป-พร้อยสุพินบ้าน โศกตะแบง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
ค.ม.สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

ภาคผนวก ข

เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทุกคำตอบจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
 - ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อของทุกตอน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์และร่วมมืออย่างดี

นางสาวเสาวคนธ์ ฉัตรวิไล

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่

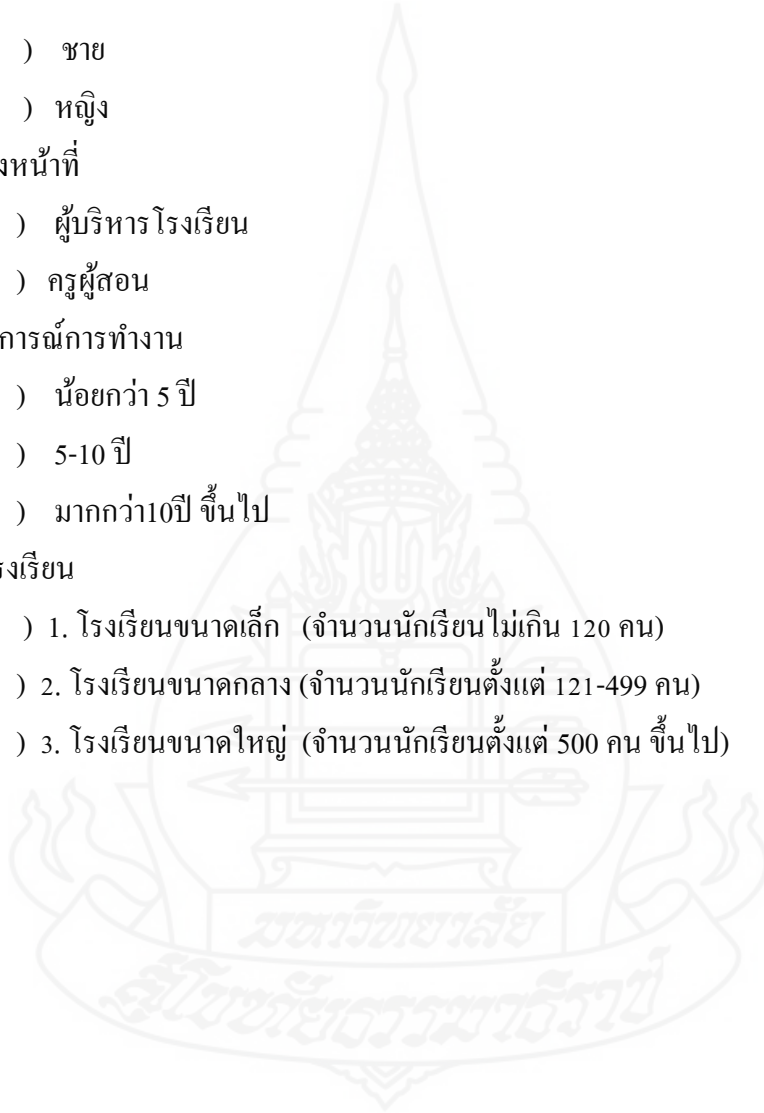
- () ผู้บริหารโรงเรียน
() ครูผู้สอน

3. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
() 5-10 ปี
() มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

4. ขนาดโรงเรียน

- () 1. โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
() 2. โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-499 คน)
() 3. โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป)



ตอนที่ 2 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาของท่านตรงกับข้อใดในระดับใด มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับช่องความคิดเห็น เพียงเครื่องหมายเดียว ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
1. โรงเรียนมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้บริหารและครูสำหรับพัฒนาโรงเรียน โดยมีจุดเน้นที่นักเรียน					
2. โรงเรียนใช้วิสัยทัศน์ร่วมเป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่างๆในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
3. โรงเรียนยึดวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติในการตัดสินใจ					
4. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังครูผู้ปกครองและชุมชนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง					
5. โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของคณะครูและผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะๆ					
6. โรงเรียนนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					

การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน					
7. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมอภิปรายและตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆ					
8. โรงเรียนรวบรวมความคิดเห็นและคำแนะนำของคณะครูเพื่อใช้ในการตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน					
9. โรงเรียนให้การสนับสนุนครูผู้สอนในการเพิ่มประสบการณ์และทักษะการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
10. โรงเรียนเสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูผู้สอนในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
11. โรงเรียนให้โอกาสแก่ครูในการคิดริเริ่มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในการทำงาน					
12. โรงเรียนร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ครูผู้สอนตามงานที่ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมชาติ					
13. โรงเรียนมีการตัดสินใจในรูปคณะกรรมการและมีการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน					
14. โรงเรียนสนับสนุนให้คณะครูใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายรูปแบบเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
3. การมีเจตนาใจที่สนับสนุน					
15. โรงเรียนสนับสนุนให้คณะครูมีความสัมพันธ์และเอื้ออาทรซึ่งกันและกันโดยมีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการยอมรับนับถือกัน					
16. โรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนเพื่อให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ในวัฒนธรรมของโรงเรียน					
17. โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่ส่งเสริมการหมุนเวียนของข้อมูลทั่วทั้งโรงเรียน ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง					

การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
18. โรงเรียนจัดช่วงเวลาส่งเสริมการเรียนรู้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันของคณะครู					
19. โรงเรียนจัดตารางสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปฏิบัติการร่วมกันในแต่ละรายวิชา					
20. โรงเรียนจัดให้มีงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่					
21. โรงเรียนจัดหาทรัพยากรการศึกษาเช่นสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ฯลฯ ที่เหมาะสมไว้บริการคณะครู					
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล					
22. โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูได้มีการสังเกตการเรียนการสอน เป็นเพื่อนคู่คิดและเป็นผู้ฝึกสอนซึ่งกันและกัน					
23. โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันเกี่ยวกับข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติการทางการเรียนการสอน					
24. โรงเรียนสนับสนุนให้คณะครูมีการแลกเปลี่ยนแนวคิดและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไม่เป็นทางการ					
25. โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมกันทบทวนงานของนักเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน					
26. โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูมีการพูดคุยปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับผลงานของนักเรียนทั้งโรงเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน					
5. การเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้					
27. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและคณะครูทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันแสวงหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน					

การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
28. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและคณะครูร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ให้การยอมรับซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อไป					
29. โรงเรียนสนับสนุนคณะครูให้การยอมรับในโปรแกรมการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้และประสบการณ์ให้กับนักเรียน					
30. โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมกันวิเคราะห์วิธีการประเมินประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
31. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนและทีมงานมีโอกาสได้ประยุกต์การเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนผลที่เกิดจากการประยุกต์ความรู้ไปใช้					
32. โรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารและคณะครูวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน					
33. โรงเรียนสร้างโอกาสอย่างหลากหลาย วิธีที่จะใช้คณะครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการพูดคุยอย่างเปิดเผย					
34. โรงเรียนมีการให้คณะครูร่วมเรียนรู้ด้วยกันและประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียน					

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ของท่านตรงกับข้อใดในระดับใด มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับช่องความคิดเห็น เพียงเครื่องหมายเดียว ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ของสถานศึกษา ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ของสถานศึกษา ระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ของสถานศึกษา ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ของสถานศึกษา ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ของสถานศึกษา ระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน					
1. โรงเรียนกำหนดโครงสร้างการบริหารที่มีรูปแบบการสื่อสารได้อย่างชัดเจน					
2. โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารที่มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว					
3. โรงเรียนมีการมอบหมายภารกิจหรือภาระหน้าที่ที่สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหาร					

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. โรงเรียนมีกฎระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน					
5. โรงเรียนจัดระบบการทำงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล					
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน					
6. โรงเรียนมีการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และปฏิบัติงาน					
7. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลายและสนุกกับ การเรียนรู้					
8. โรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้ครูรัก ความ ภูมิใจและผูกพันต่อ โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน					
9. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ทำให้ครูและบุคลากรมีความเอื้อ อาทรและมีความเชื่อใจจนกล้าพูดอย่างจริงใจในสิ่งที่ตนคิด					
10. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ทำให้ผู้บริหารและครูมี พฤติกรรมที่ส่งเสริมและสร้างธรรมเนียมในการปฏิบัติงานที่ ดีภายในโรงเรียน					
11. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ทำให้ผู้บริหารและครูมี พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
12. โรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า นำ นวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ใน โรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร					
13. โรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมาย ร่วมกันในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้					
14. โรงเรียนมีการสร้างวัฒนธรรมที่สอดคล้องดีต่อการทำงาน ความผูกพันและรักโรงเรียน					

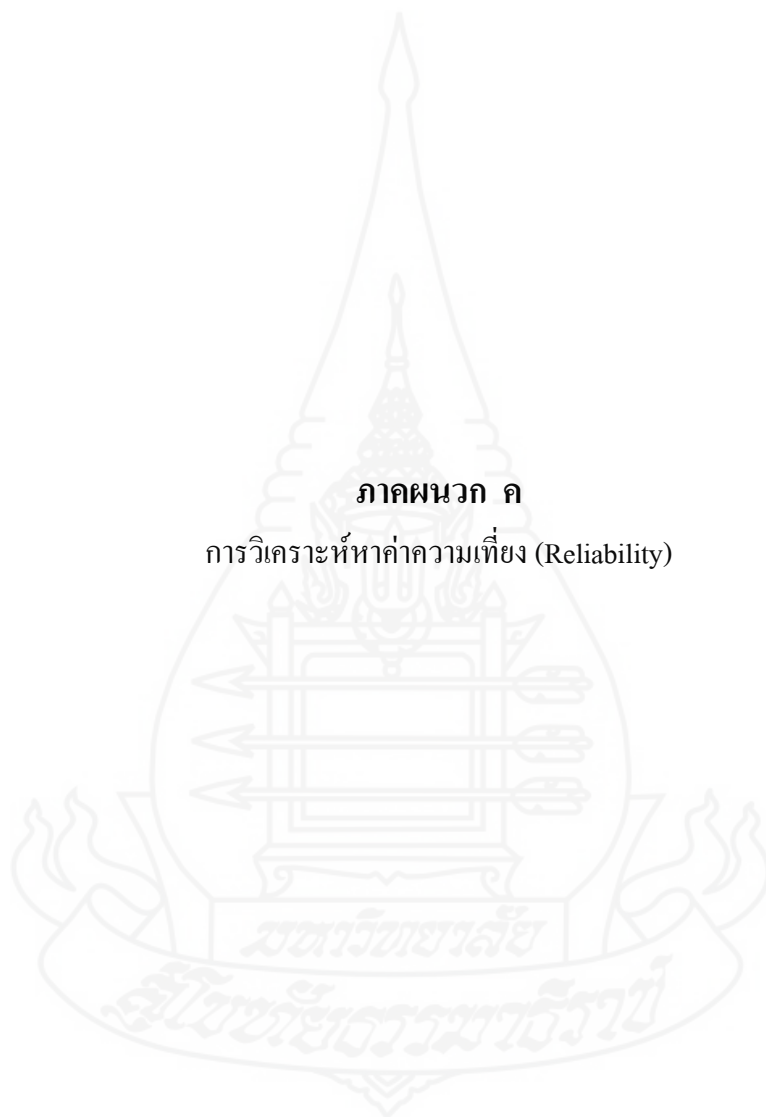
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
15. โรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมให้ครูเกิดการเรียนรู้ การมี ปฏิสัมพันธ์ และการมีประสบการณ์ร่วมกัน					
16. โรงเรียนเสริมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมโดย กระบวนการเรียนรู้และการทำงานร่วมกับครูผู้สอน					
17. โรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมให้ผู้บริหารและครู ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน					
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ					
18. ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ครูมีร่วมกัน					
19. ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้โอกาสครูเข้ารับการ พัฒนาวิชาชีพทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียนที่ตรงกับ ความต้องการของครูแต่ละคน					
20. ผู้บริหารร่วมมือกับคณะครูสร้างเป้าหมายทางวิชาการ ของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลของผู้เรียนเป็นตัวขับเคลื่อน					
21. ผู้บริหารร่วมกับคณะครูพัฒนาเป้าหมายและกำหนด ความคาดหวังของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีมาตรฐาน และความคาดหวังที่สูง					
22. ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอกทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนเพื่อประโยชน์ในการจัด การศึกษาของโรงเรียน					
23. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการกิจกรรมการเรียนการ สอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
24. ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ความก้าวหน้าในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และความก้าวหน้าของผู้เรียน					

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. ปัจจัยด้านการจูงใจ					
25. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหารจัดการจัดตั้งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อม เพื่อให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุผล สำเร็จ					
26. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหารมีเทคนิคในการจูงใจให้ ครูปฏิบัติหน้าที่ได้จนประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับทั้ง ภายในและภายนอกโรงเรียน					
27. โรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริมให้คณะ ครูมีการริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุน ความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะครู					
28. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ ให้ เกียรติ และให้การยอมรับซึ่งกันและกัน					
29. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล หรือประกาศเกียรติคุณ แก่ครูที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่ การงานและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน					



ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability)



RELIABILITY

```

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20 y21
y22 y23 y24
/SCALE:'การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ': ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] C:\Users\Amp\Documents\การวัดความพึงพอใจ.sav

Scale: การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

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
.867	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	144.73	91.444	.297	.866
y2	144.97	93.620	.331	.870
y3	145.53	94.395	.330	.849
y4	145.87	93.095	.060	.872
y5	145.83	91.275	.285	.868
y6	145.53	94.395	.336	.849
y7	144.57	61.702	.214	.868
y8	144.80	62.938	.118	.866
y9	144.57	60.675	.409	.863
y10	145.03	62.999	.129	.868
y11	144.93	93.720	.016	.871
y12	144.77	93.151	.081	.870
y13	144.97	91.826	.276	.866
y14	145.53	94.395	.336	.849
y15	144.80	99.903	.354	.864

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y16	144.57	63.257	.027	.673
y17	144.83	61.216	.215	.669
y18	144.57	60.662	.438	.652
y19	144.93	62.409	.188	.667
y20	144.43	63.013	.151	.658
y21	145.47	54.878	.320	.650
y22	144.03	61.361	.288	.665
y23	145.53	54.395	.305	.649
y24	144.40	62.455	.273	.665
y25	144.40	62.066	.195	.667
y26	145.53	54.395	.333	.649
y27	145.53	54.585	.305	.649
y28	144.53	61.223	.375	.664
y29	144.43	61.702	.373	.664
y30	144.37	62.240	.360	.665
y31	144.40	62.751	.222	.666
y32	144.67	62.023	.225	.667
y33	144.37	62.599	.345	.665
y34	144.47	62.740	.180	.667



RELIABILITY

```

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 x14 x15 x16 x17 x18 x19 x20 x21
/SCALE=('ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ'); ALL.
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[Database1] C:\Users\jppp\Documents\สคศ.ศษว.ม.17.17.sav

Scale: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

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
.780	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	126.90	22.763	.901	.729
x2	127.90	20.852	.161	.781
x3	127.90	28.300	.248	.776
x4	127.60	28.717	.204	.778
x5	127.63	29.355	.031	.785
x6	128.90	22.793	.901	.729
x7	127.67	26.533	.211	.776
x8	128.50	22.783	.901	.729
x9	127.57	28.851	.167	.780
x10	127.90	29.266	.045	.765
x11	127.77	29.161	.112	.761
x12	127.90	28.921	.117	.762
x13	128.90	22.763	.901	.729
x14	127.83	28.557	.222	.777
x15	127.93	28.692	.116	.782
x16	127.83	29.176	.078	.783

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y16	144.57	63.257	.027	.873
y17	144.83	61.216	.215	.869
y18	144.57	60.662	.438	.862
y19	144.93	62.409	.188	.867
y20	144.43	63.013	.151	.868
y21	145.47	54.878	.320	.850
y22	144.93	61.361	.288	.865
y23	145.53	54.395	.305	.849
y24	144.40	62.455	.273	.865
y25	144.40	62.066	.195	.867
y26	145.53	54.395	.333	.849
y27	145.53	54.585	.336	.849
y28	144.53	61.223	.375	.864
y29	144.43	61.702	.373	.864
y30	144.37	62.240	.360	.865
y31	144.40	62.751	.222	.866
y32	144.67	62.023	.225	.867
y33	144.37	62.599	.345	.865
y34	144.47	62.740	.180	.867



ภาคผนวก ง

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน



```

GET
FILE='C:\Users\ppp\Documents\วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม.docx'.
CORRELATIONS
/VARIABLES=PLC fac1 fac2 fac3 fac4 fac5
/PRINT=TWOCALL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet1] C:\Users\ppp\Documents\วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม.docx

Correlations

		PLC	fac1	fac2	fac3	fac4	fac5
PLC	Pearson Correlation	1	.444**	.762**	.691**	.432**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	271	271	271	271	271	271
fac1	Pearson Correlation	.444**	1	.400**	.499**	.554**	.313**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	271	272	272	272	272	272
fac2	Pearson Correlation	.762**	.400**	1	.537**	.479**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	271	272	272	272	272	272
fac3	Pearson Correlation	.691**	.499**	.537**	1	.446**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	271	272	272	272	272	272
fac4	Pearson Correlation	.432**	.554**	.479**	.446**	1	.398**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	271	272	272	272	272	272
fac5	Pearson Correlation	.784**	.313**	.693**	.521**	.398**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	271	272	272	272	272	272

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

```

GET
  FILE='C:\Users\ppp\Documents\วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม.sav',
CORRELATIONS
  /VARIABLES=PLC FACTORS
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet1] C:\Users\ppp\Documents\วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม.sav

		PLC	FACTORS
PLC	Pearson Correlation	1	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	271	271
FACTORS	Pearson Correlation	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	271	272

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





ภาคผนวก จ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.112	1	12.112	377.856	.000 ^b
	Residual	6.622	269	.025		
	Total	20.734	270			
2	Regression	14.550	2	7.275	315.305	.000 ^b
	Residual	6.184	268	.023		
	Total	20.734	270			
3	Regression	15.548	3	5.183	266.828	.000 ^c
	Residual	5.186	267	.019		
	Total	20.734	270			

a. Predictors: (Constant), fac5

b. Predictors: (Constant), fac5, fac3

c. Predictors: (Constant), fac5, fac3, fac2

d. Dependent Variable: PLC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.319	.103		8.072	.000
	fac5	.682	.036	.764	19.450	.000
2	(Constant)	.676	.162		4.440	.000
	fac5	.495	.036	.555	14.165	.000
	fac3	.327	.032	.432	10.281	.000
3	(Constant)	.605	.140		4.325	.000
	fac5	.336	.036	.379	8.742	.000
	fac3	.262	.031	.310	8.122	.000
	fac2	.254	.035	.323	7.167	.000

a. Dependent Variable: PLC

Excluded Variables^a

Model					Collinearity Statistics	
		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Tolerance
1	fac1	.229 ^b	5.873	.000	.338	.904
	fac2	.447 ^b	9.450	.000	.500	.521
	fac3	.402 ^b	10.281	.000	.532	.728

a. Predictors in the Model: (Constant), fac5

d. Dependent Variable: PLC

Excluded Variables^d

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	fac4	.153 ^a	3.645	.000	.218	.842
2	fac1	.095 ^b	2.484	.014	.150	.746
	fac2	.323 ^b	7.167	.000	.402	.462
	fac4	.043 ^b	1.123	.253	.059	.764
3	fac1	.060 ^c	1.060	.093	.100	.731
	fac4	-.015 ^c	-.409	.683	-.026	.725

- a. Predictors in the Model: (Constant), fac5
 b. Predictors in the Model: (Constant), fac5, fac3
 c. Predictors in the Model: (Constant), fac5, fac3, fac2
 d. Dependent Variable: PLC



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวเสาวคนธ์ นัทรวิไล
วัน เดือน ปีเกิด	4 มกราคม 2534
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ. เกียรตินิยมอันดับ 2) สาขาวัตกรรมและ คอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ.2558
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนนราธิป-พร้อยสุพินบ้าน โลกตะแบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี
ตำแหน่ง	ครู

